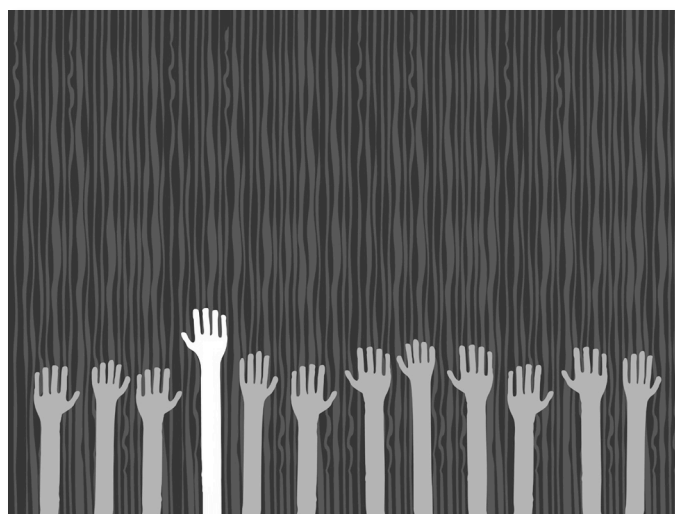


Klassisk og nyere frivillig arbeid

- En komparativ case-studie av unge frivillige
ved Røde Kors Bergen og Atlantis Utveksling



Ingrid Marie Andersen



Masteroppgave

Våren 2013

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

Forord

På toppen av Sophie Lindstrøms Hus har vi alle gjennomgått fortvilelse og mestringer, stress og skål. Og uten dere, mine kjæreste medstudenter, hadde jeg ikke levert oppgaven som til slutt ordnet seg allikevel. Takk for et herlig studiemiljø fylt med minnerike opplevelser.

En stor takk også til alle mine flittige korrekturlesere, dere ga meg mot til å se oppgaven med nye og positive øyne etter et langt år med revidering.

Mest av alt, til min veileder Ann Nilsen, som setter forventninger en ikke vil skuffe – du presset meg til å yte enda bedre når jeg var fornøyd med det middelmådige. En stor takk til deg. Og takk for meg.

Ingrid Marie Andersen

Bergen, mai 2013

Sammendrag

I denne studien har jeg sett nærmere på to ulike arenaer for norsk frivillighet ved å gjøre en kvalitativ, komparativ case-studie. Klassisk og nyere frivillighet blir i oppgaven representert av organisasjonene Røde Kors Bergen og Atlantis Utveksling, hvis ansatte og frivillige er benyttet som hovedkilder for datamaterialet. Følgende problemstilling er blitt utviklet: Hvordan tilrettelegger de frivillige organisasjonene sitt forhold til sine frivillige, og hvordan blir dette mottatt? Ser vi et skille mellom organisasjonene i hvilken grad de unge frivillige identifiserer seg med dem? Og er det en ny gruppe frivillige som trer frem, eller ser vi ingen forskjell mellom de frivillige gruppene?

Studien viser at selv om organisasjonene ser ut til å være ute etter to ulike typer deltakere i sine programmer, er de frivilliges holdning til det frivillige arbeidet svært likt. At Atlantis ikke bedriver bistand, men utveksling, ser ikke ut til å skille de frivillige ved Atlantis fra RKB-frivillige. RKB er opptatt av de frivilliges identifikasjon med organisasjonen, og viser dette ved å kurse sine frivillige, og gjøre dem om til ”røde korsere”. Atlantis er én av flere organisasjoner som står til ansvar for den frivillige som reiser ut. Å utvikle et forhold til *flere* organisasjoner istedenfor én, forårsaker at båndet den frivillige knytter til organisasjonen er svakere. Konkluderende har RKB-frivillige et mer knyttet forhold til sin organisasjon enn Atlantis-deltakere.

Om deltakeren tok del i frivillig arbeid som hverdagserfaring eller en biografisk opplevelse, hadde mye å si for hvordan de ellers disponerte sin tid. Det viste seg at frivillige ved RKB ønsket en tettere timeplan i hverdagen, mens deltakere ved Atlantis ikke ønsket å påta seg et ukentlig verv på uspesifisert tid. De foretrakk å gjennomføre det frivillige arbeidet i en begrenset tidsperiode og fryktet at det ellers ville utvikle seg til å bli en byrde og ikke en glede.

Da Røde Kors opplever de samme deltaker-tallene nå som tidligere, ser det ikke ut til at de frivillige har skiftet sin interesse over til Atlantis, som en ny arena for frivillighet, men at Atlantis (og andre organisasjoner innen denne arenaen), har klart å

engasjere en ny gruppe. Noe som ser ut til å ha sprunget frem blant begge gruppene derimot, er ønsket om å engasjere seg innen flere områder samtidig. Frivillige ved RKB tar på seg flere verv per person enn tidligere, og deltakere ved Atlantis ønsker å være turist og frivillig arbeider samtidig, i.e. en *voluntourist*. Organisasjonene tilrettelegger i forskjellig grad for sine deltakere: RKB tilbyr de frivillige tilhørighet, Atlantis tilbyr selvstendighet.

Antall ord (eksklusiv sammendrag, innhold, vedlegg og bibliografi): 31 867

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3 – 4
Kapittel 1 Innledning.....	7
Introduksjon.....	7
1.1. Problemstilling.....	8
1.2. Om frivillighet.....	8 – 9
1.3. Hvorfor dette temaet?	9 – 10
1.4. Noen sentrale begreper og teorier innen frivillighetsforskning.....	10
1.5. Kort om Røde Kors Bergen.....	11
1.6. Kort om Atlantis Utveksling.....	11
1.7. Gangen i fremstillingen	12
Kapittel 2 Tidligere Forskning	13
Introduksjon.....	13
2.1. Definisjon av frivillighet og en frivillig organisasjon	13 – 14
2.2. Forskning på frivillig arbeid gjennom historien.....	14 – 16
2.3. Norsk frivillige sektor sett i internasjonal sammenheng	16 – 18
2.3.1. Et særegent norsk forskningsfokus?	18
2.4. Forskning på voluntourism.....	18 – 19
2.4.1. Voluntourisms opprinnelse.....	19
2.4.2. Kritikk mot voluntourism.....	19 – 20
2.4.3. VSO; Voluntary Service Overseas.....	20 – 21
2.5. Forskning på hvorfor vi er frivillige.....	21 – 22
2.5.1. Tidligere og nyere forskningsfokus	22 – 24
2.5.2. Hvorfor en komparativ studie	24
2.6. Posisjonering av egen oppgave.....	24 – 25
Kapittel 3 Metode	26
Introduksjon.....	26 – 27
3.1. Valg av forskningsdesign	27
3.2. Valg av case: frivillige organisasjoner	27 – 28
3.2.1. Røde Kors Bergen	28 – 29
3.2.2. Atlantis.....	29
3.2.3. Forskjeller og likheter mellom organisasjonene.....	30 – 31
3.3. Grounded theory.....	31 – 33
3.4. Bruk av fokusgruppeintervju	33 – 34
3.4.1. Utvalg	34 – 37
3.5. Informanter og intervjuer	37
3.5.1. Intervjusituasjon - Atlantis	37 – 38
3.5.2. Intervjusituasjon – Røde Kors Bergen	38
3.6. Analyse	38 – 39
3.6.1. Forskningsetikk.....	39

Kapittel 4 To cases: ulike arenaer for frivillighet.....	40
Introduksjon.....	40– 41
4.1.1.Hvem kan bli frivillige i Røde Kors Bergen?	41 – 42
4.1.2. Hvem kan bli frivillige i Atlantis?	42 – 43
4.2. Grad av identifikasjon med organisasjonen.....	43
4.2.1. Organisasjonenes representasjon på nettsidene	43 – 45
4.2.2. <i>Vi eller du?</i>	45 – 47
4.3. Arbeidet eller den frivillige i sentrum?.....	48
4.3.1. Frivillighet som utveksling eller bistand?	48 – 50
4.3.2. Organisasjonenes krav til de frivillige	50 – 52
4.3.3. Frivillighet for alle?	52 – 53
4.4. Forholdet til andre organisasjoner	53 – 55
4.5. Organisasjonenes tilstedeværelse og sikkerhet	55 – 58
4.6. Konklusjon.....	58 – 59
Kapittel 5 De frivilliges forhold til frivillig arbeid	60
Introduksjon.....	60
5.1. Hva er frivillighet?.....	60
5.1.1. Egen definisjon.....	61 – 64
5.2. Motivasjon til frivillighet	64
5.2.1. Egen motivasjon	65– 68
5.2.2. Generell motivasjon.....	68 – 73
5.2.3. Egen motivasjon versus generell motivasjon.....	73 – 74
5.3. Frivillighetens fordeler	74
5.3.1. Ros og verdsettelse – en nødvendighet for de frivillige?	74 – 80
5.4. Konklusjon.....	80 – 82
Kapittel 6 En ny gruppe frivillige?	83
Introduksjon.....	83
6.1. Voluntourism – turisme eller frivillighet?	83 – 85
6.2. Frivillighet som hverdagerfaring versus biografisk opplevelse	85
6.2.1. Ulike tidsklemmer og prioriteringer blant de to gruppene.....	85 – 87
6.2.2. Superfrivillige	87 – 88
6.3. Som en del av organisasjonen eller helt på egenhånd?	89 – 90
6.4. Tilnærming til arbeidet.....	90 – 92
6.5. Konklusjon.....	93
Kapittel 7 Avslutning og oppsummering.....	94
Introduksjon.....	94
7.1. Oppsummerte funn	94– 96
7.2. Videre forskning	96
Bibliografi	97 - 100
Vedlegg.....	101
Individuelt intervju	101
Gruppeintervju	102
Informasjonsskriv.....	103

1. Innledning

Introduksjon

I denne oppgaven vil jeg gjøre en sammenligning mellom to frivillige organisasjoner: en klassisk, Røde Kors Bergen (RKB), og en nyere, Atlantis Utveksling. Da jeg begynte denne studien, ønsket jeg å utforske om frivillige ved Atlantis hadde et annet forhold til frivillighet, og den frivillige organisasjonen, enn frivillige ved RKB. Jeg antok at trenden *voluntourism*¹ ikke ville gi den frivillige et særlig knyttet bånd til organisasjonen, og ønsket å se hvordan dette ville påvirke den frivillige i feltet. Er det tilfelle at organisasjoner som Atlantis er mer vurdert som et reisebyrå av de frivillige, enn en frivillighetsorganisasjon?

Organisasjoner som tilbyr voluntourism tar i mot sine frivillige deltakere på en annen måte enn den klassiske organisasjonen, fordi den frivillige betaler for deltakelsen. Hvilke konsekvenser gir det? Og er det hva som må til for å kunne rekruttere unge voksne i frivillig arbeid i dag: et sterkere tilrettelagt opplegg, hvor den frivillige i mye større grad får bestemme, til gjengjeld for betaling? Kan de klassiske frivillige organisasjonene som Røde Kors holde tritt når markedet for frivillighet endrer seg med nytt fokus på opplevelse og selvutvikling? Jeg anså forholdet mellom organisasjon og frivillig som nøkkelen for å finne ut mer om disse spørsmålene, og bestemte meg for å intervju begge sider. Med en åpen innstilling til temaet hvor jeg ønsket nye spørsmål og svar velkommen i prosessen, ble det fort avgjort at dette skulle bli en kvalitativ oppgave basert på induktiv metode fra grounded theory. Dette er en fruktbar og åpen metode som gjør seg godt ved en komparativ studie, med Atlantis og RKB i sentrum.

¹ Et begrep bestående av *volunteer* og *tourism*, som beskriver en reise til utlandet som frivillig og turist.

1.1. Problemstilling

Mine hovedspørsmål er som følger:

”Hvordan tilrettelegger de frivillige organisasjonene, Røde Kors Bergen og Atlantis Utveksling, som to ulike arenaer for frivillig arbeid, sitt forhold til sine frivillige, og hvordan blir dette mottatt? Ser vi et skille mellom de to organisasjonene i hvilken grad de unge frivillige identifiserer seg med dem? Og er det en ny gruppe frivillige som trer frem, eller ser vi ingen forskjell mellom de frivillige gruppene i det hele tatt?”

Hustinx (2011) er blant de som mener at frivillig arbeid ser ut til å videreutvikle seg for å tilpasses nåtidens målgrupper, trender og tempo. Betyr dette at vi nå ser en overgang fra det tradisjonelle til et mer moderne frivillig arbeid blant unge voksne? Fokus på individualisme, selvutvikling og opplevelse ser ut til å fremmes innen flere områder, men gjelder dette også innen frivillig arbeid som i bunn og grunn handler om å gi noe til andre? Gjennom tre analytiske kapitler vil jeg gå igjennom disse spørsmålene hvor både organisasjonene og de frivillige blir satt i fokus.

1.2. Om frivillighet

Det er et stort omfang av frivillighet i Norge, og antall frivillige har vært rimelig stabilt i lang tid. Dette er fordi velferdsstaten har klart å bevare vår interesse for organisasjonsdeltakelse som ble utbredt allerede på 1800-tallet (Libell et al. 2012:18). Det som stadig er under endring innen frivillighet er derimot arbeidet en gjør og måtene det blir gjort på. Gruppene i Norge som trenger hjelp i dag er ikke de samme som trengte hjelp for hundre år siden, nettopp fordi velferdsstaten har sørget for at ernærings-, helse-, bo-, og utdanningstilbud skal være en rett for alle norske statsborgere. Hjelpen som gis av frivillige i Norge i dag er derfor først og fremst til mennesker som sliter sosialt, og utenlandske personer som trenger språklig og kulturell opplæring. I tillegg til at denne siden av frivillighet har forandret seg, har også de frivilliges valgalternativer vokst, nettopp fordi tilbudene til de frivillige organisasjonene er blitt så mange. Det er her voluntourism kommer inn, som den *alternative* måten å være frivillig på², hvor det hovedsakelig er unge voksne som reiser ut i verden for å hjelpe til i lokale virksomheter.

² Eventuelt den alternative måten å dra på ferie på – et tema jeg vil komme tilbake til senere.

“The *conscious*, seamlessly integrated combination of voluntary service to a destination and the best, traditional elements of travel — arts, culture, geography, history *and recreation* — in that destination” (voluntourism.org 2013).

Voluntourism er et nytt begrep ofte brukt når en snakker om å være frivillig i utlandet samtidig som en tar på seg rollen som turist. Hensikten er at frivillige skal kunne oppleve og lære om nye kulturer, språk og miljøer, samtidig som de gir gratis arbeidskraft til gjeldende steder. Voluntourism er organisert av minst én organisasjon. Noen ganger er det én og samme organisasjon som befinner seg både i sender- og mottakerland, men kan også variere opp til tre organisasjoner som den frivillige må gjennom, plassert i hvert sitt land. Eksempelvis sender Atlantis i Norge frivillige til samarbeidsorganisasjon i Cape Town, Sør-Afrika, som igjen sender de frivillige videre til barneskolen hvor de skal arbeide. I tillegg koster det den frivillige en definert sum for å kunne delta. Hver part som er involvert mottar støtte fra denne fellessummen. Her inngår ofte vertsfamilie, guider, transport, mat, turistturer, inngangsbilletter osv. Forsikring og flybillett kan også ofte bli bestilt gjennom disse organisasjonene. Atlantis er en organisasjon i Norge som er størst innen voluntourism, og er derfor blitt sentral i denne forskningsoppgaven. Non-profit betyr at organisasjonen ikke tar ut profitt av inntektene de får inn. Disse skal brukes til organisasjonens eventuelle oppgradering eller til målene de jobber for i prosjektene. Begge organisasjonene analysert i denne oppgaven er non-profit.

1.3. Hvorfor dette temaet?

Gjennom mange år har jeg selv vært frivillig i ulike organisasjoner, både på nasjonal og internasjonal basis, og jeg har gjennom disse erfaringene merket meg hvordan organisasjoner tar seg av ulike utfordringer, og hvordan de frivillige forholder seg til arbeidet. Jeg har alltid kommet over engasjement og velvilje hos de frivillige rundt meg, men jeg har også sett oppgitthet og frustrasjon. Arbeidet er ikke alltid som forventet, og kan gi både positive og negative opplevelser. Allikevel skal det nevnes at det er en viktig forskjell mellom å reise alene til utlandet hvor en er frivillig på ”heltid”, og å jobbe fast én til to ganger i uka i sitt lokale nærmiljø over lengre tid. Når en bor i det frivillige arbeidet i en bestemt periode, kan en gi all fokus til prosjektet, for deretter å dra *hjem* (til Norge) når arbeidet er ferdig etter avsluttet

periode³. Har man et fast oppdrag én gang i uka vil dette bli en del av ukesrutinene, hvor en kan dra hjem samme kveld. Allikevel varer denne type frivillighet ofte over lengre tid, kanskje flere år. Min erfaring innen begge områder har gjort meg nysgjerrig på frivillighet hos unge voksne i dag.

1.4. Noen sentrale begreper og teorier i frivillighetsforskning

Det er ulike teoretiske perspektiver bak forskning på frivillighet, men de viktigste for denne oppgaven vil ligge i hvordan voluntourisms fremtreden som en ny frivillighetsarena vil påvirke den klassiske varianten vi eksempelvis ser ved Røde Kors. I det komparative spekteret, hvor det blir fokusert på organisasjonene som den klassiske versus den nyere, ligger det et postmoderne syn på voluntourism som en erstatter for frivillighet og/eller turisme. Mowforth og Munt (1998) er blant de som ser på dette som en forandring innen *turisme*, og ikke innen frivillighet. De mener først og fremst at lik endringene vi ser fra fordisme til post-fordisme, moderne til post-moderne, ser vi også en overgang fra ferdig-pakket reise, i.e. charter, mot en individuell og fleksibel type turisme (Mowforth og Munt 1998:53). De anser voluntourism for å være med i disse endringene, og at det vil ta over for vanlig turisme. Men er det en slik fremgang vi ser?

Volunteer tourists are here considered a kind of backpacker who, from a postmodern point of view want to differentiate themselves from conventional backpackers (Mustonen 2006:166)

Hustinx (2011) er ikke av samme oppfatning som Mustonen, Mowforth og Munt på to punkter: for det første anser hun voluntourism som hovedsakelig en gren fra frivillighetsarbeid (ikke fra turisme) med en *add-on*, i.e. et tilleggsprodukt som gjør aktiviteten mer spennende og innholdsrik, og for det andre tror hun ikke at dette vil være en erstatter for frivillighetsarbeid, men et valgalternativ som vil eksistere ved siden av det allerede populære frivillighetsfenomenet. Det er disse to perspektivene som er grunnlaget for mitt hovedspørsmål: er det plass til begge arenaer for frivillighet, eller er den nyere i ferd med å ta over? Andre teoretikere og forskere som vil være interessante i studiens analyse vil bli nærmere presentert i kapittelet for tidligere forskning.

³ Voluntourism tilbyr arbeid som kan vare alt fra én uke til et år.

1.5. Kort om Røde Kors Bergen

Røde kors ble stiftet i Norge allerede i 1865 (RKB ble stiftet i 1894), og har siden den gang blitt en organisasjon med flere og flere oppgaver som skal sikre at mennesker, både på nasjonal og internasjonal basis, skal bli behandlet med humanitet (rodekors.no 2012). Organisasjonen er upartisk og ønsker å gi alle mennesker som har behov for hjelp, lik og rettferdig behandling. Røde Kors finnes i nesten 200 stater, og har 133 000 medlemmer bare i Norge (ibid.). Det er den frivillige innsatsen som bærer Røde Kors. Fra et utgangspunkt i krigs- og nødhjelp har Røde Kors utviklet seg til å bli en organisasjon som også skal hjelpe mennesker som trenger hjelp på andre måter og arenaer. Noen har behov for sosialt samvær, derav har vi besøkshjelpen. Andre har behov for norskopplæring og integrering i det norske samfunnet, derfor blir det arrangert kurs og sosiale arrangementer. For å bli frivillig i Røde Kors må man være over 18 år, og en kan kun ta verv i Norge dersom en ikke har relevant utdanning eller opplæring til å kunne være med som krisehjelp i utlandet (eksempelvis ved en naturkatastrofe). Tross aldersgrensen for å være frivillig kan en være medlem i Røde Kors sine ungdomsgrupper allerede fra ungdomsskolen. Røde Kors Hordaland og RKB har sagt seg villige til å bidra som samarbeidspartnere til min masteroppgave.

1.6. Kort om Atlantis Utveksling

Organisasjonen Atlantis ble stiftet i 1987, 93 år etter RKB, og har som formål å fremme internasjonal utveksling for unge og voksne. Gjennom Atlantis kan deltakeren arbeide frivillig i utlandet fra én uke opptil et år⁴. Atlantis samarbeider med andre organisasjoner i landet hvor den frivillige ønsker å jobbe, som igjen sender kandidaten hvor det er behov for arbeidskraft. Dette kan være skoler, barnehjem, sykehjem eller lignende. Ofte blir den frivillige plassert hos en vertsfamilie for å kunne lære mer om kulturen og språket. Med så mange parter involvert er Atlantis hovedansvarlig for at kandidaten både betaler og mottar som avtalt. Også forsikring, reise og kurs kan bestilles direkte av organisasjonen som, lik RKB, er non-profit. Atlantis tilbyr ikke frivillig arbeid i Norge, men har avtaler på alle kontinentene, og valg av både land, språk og arbeid er mange. Det er derfor svært populært blant unge voksne som ønsker å oppleve, reise og lære, samtidig som de kan gi noe av seg selv gjennom frivillig arbeid.

⁴ Det er ingen maksgrænse for opphold hos organisasjonen, men visumregler gjør at et lengre opphold er vanskelig å gjennomføre.

1.7. Gangen i fremstillingen

Oppgaven er bygd opp av to hoveddeler. I den introduserende delen vil jeg ta for meg tidligere forskning og mitt valg av metode, og i den analyserende er det tre hovedfelt som gjennomgås: organisasjonene som to arenaer for frivillighet, de frivilliges forhold til frivillig arbeid, og til slutt det sentrale spørsmålet om det er en ny gruppe frivillige vi ser fremtre i dag. Alle kapitlene er komparative på tvers av organisasjonene, hvor både organisasjonene og deres respektive medlemmer sammenlignes med hverandre ut ifra deres utsagn og diskusjoner i intervjuene.

2 Tidligere forskning

Introduksjon

Dette kapittelet ville inneholde teoretiske perspektiver, og utvalgt tidligere forskning på frivillighet både i Norge og internasjonalt. Ved første øyekast finner man mest makro-orientert forskning på frivillighet, der surveyundersøkelser og spørreskjema er gjennomgående. Dette gir mye informasjon om typologiene innen frivillighet, men lite om hva som ligger bak tallene. Kapittelet vil først og fremst ta for seg definisjoner for å beskrive frivillighet og en frivillig organisasjon, for deretter å vise til forskning på frivillig arbeid gjennom historien. Videre presenteres den frivillige sektoren i Norge i sammenligning med resten av verden, især USA, og hvordan forskningsfokus og begreper differensierer landene imellom. Nyere analyser som tar for seg voluntourism har både positive og negative sider, og disse vil bli gjennomgått i slutten av kapittelet.

2.1. Definisjon av frivillighet og en frivillig organisasjon

Ifølge Wilson og Musick (1997) er frivillighet basert på tre forutsetninger: at arbeidet er produktivt og basert på menneskelig arbeidskraft, at det er utført i et fellesskap og behøver sosial kapital, og at det er etisk rettet fra det kulturelle kapital (Wilson og Musick sitert av Hustinx et al. 2010:2). Dette er definisjonen på den typiske frivillige arbeider, i.e. hvordan Wilson og Musick anser deres forutsetninger for å være. Hvor mye av dette den frivillige faktisk kan bestemme selv, og hvor mye som er bestemt av organisasjonen fremstår som forskjellig etter hvilken organisasjon man er med i, og er et tema jeg vil gå tilbake til i kapittel 4. I *Frivillighet Norge* blir en frivillig organisasjon definert som:

”(...) en frivillig organisasjon som en sammenslutning av personer eller virksomheter som driver frivillig virke på ikke-fortjenestebasert og ikke-offentlig basis. Med frivillig virke mener vi virksomhet som for det vesentligste er basert på frivillige gaver/innsamlede midler og/eller frivillig tidsbruk, og som har et ikke-kommersielt formål” (Frivillighet Norge 2012).

Kommersielt, som brukt i sitatet over, er et begrep jeg ønsker å ta opp videre i kapittel 6, hvor jeg ser på den nyere arenaen innen frivillighet og dens fremgangsmåte på det frivillige markedet. Kidd (2002) setter fem kriterier for en frivillig organisasjon:

1. Formell: de må ha et institusjonelt tilholdssted
2. Privat: organisasjonen må være separat fra staten
3. Non-profit-distribuering: for å distansere sektoren fra markedet
4. Selvstyrende: med egne regler og prosedyrer som ikke er styrt av eksempelvis staten
5. Frivillig: dette lar organisasjonen ha tittelen "frivillig" selv om enkelte i organisasjonen har lønnet arbeid (Nicolaysen 2007:27)

Både RKB og Atlantis fyller kriteriene til hver av disse definisjonene av frivillig organisasjon, selv om de arbeider på meget ulike nivå og måter. Allikevel blir voluntourism definert noe annerledes enn frivillighet. Wearing (2001) definerer voluntourism først og fremst som en *ferie* hvor den frivillige, i en dualitet, både gir og får:

"(...) to undertake holidays that might involve aiding or alleviating the material poverty of some groups in society, the restoration of certain environments or research into aspects of society or environment. (...) they are seeking a tourist experience that is mutually beneficial, that will contribute not only to their personal development but also positively and directly to the social, natural and/or economic environments in which they participate". (Wearing 2001:1).

Frivillighet har derfor flere felles trekk innen både RKB og Atlantis, men voluntourism antas å ha to ekstra elementer som lokal frivillighet ikke har: en økonomisk kostnad for den som ønsker å delta, og en antagelse om at de frivillige søker en større personlig utvikling ved siden av ønsket om å gi. Definisjon av frivillighet vil i kapittel 5 bli diskutert av de frivillige selv.

2.2. Forskning på frivillig arbeid gjennom historien

Grunnen til at frivillig arbeid står sterkt i Norge i dag, går helt tilbake til "1500-tallet og reformasjonen, som bidro til å øke lese- og skriveferdighetene i en relativt fattig befolkning" (Libell et al 2012:18). Denne type fattigomsorg førte til en tidlig start for

fagforeninger som vokste frem på 1800-tallet, og påvirket dessuten demokratiets fremgang. Dette skapte en sterk kultur for organisasjonsdeltakelse som velferdsstaten sørget for å holde på i årene som kom (ibid.). Voluntourism, eller frivillighet i utlandet/som turist, mener Tomazos (2010) stammer fra utenlandsk hjelp til sårede soldater etter 1. verdenskrig (Tomazos 2010:42). Tomazos mener også at dette ble brukt av amerikanerne under den kalde krigen intensjonelt for å vinne andre nasjonaliteters hjerter, og at det siden den tid (1960) har vokst seg frem til en voluntourism boom på 2000-tallet (ibid.). Voluntourism ble da populært som aldri før. Det ble antatt at så mange som 1,6 millioner reiste ut som frivillige gjennom voluntourism på verdensbasis i 2010 (ibid), og navnet for denne type arbeid og reise har siden den gang skiftet flere ganger:

“Volunteer tourism has become increasingly popular under a variety of names: “volunteer tourism” (Henderson, 1981), “volunteer vacation” (McMillon, Cutchines, and Geissinger, 2006), “mini mission” (Brown and Morrison, 2003), “mission-lite”, “pro- poor (*sic.*) tourism” (Ashley, Roe and Goodwin, 2001; Hall, 2007), “vacation volunteering”, “altruistic tourism (*sic.*)” (Singh, 2002), “service based vacation”, “participatory (*sic.*) environmental research (PERT)” (Ellis, 2003) and “voluntourism” (The Guardian, 2007)” (Tomazos, 2010:42).

Forskning på frivillig arbeid i Europa ble ikke utbredt før på 1980-tallet og var hovedsaklig organisatorisk orientert (Nicolaysen 2007). At dette ble tatt opp i den akademiske verdenen skyldes en ny vinkling i samfunnets tro på ”the mixed economy welfare”, hvor frivillighet fikk en mer sentral plass (Nicolaysen 2007:22). Det var ikke bare arbeidsmarkedet som stod for den nasjonale økonomi og velferd, men mye syntes å skyldes den aktive befolkningens bidrag innen frivillighet. Frivillighetsforskning startet på et organisatorisk plan, og først nærmere midten av 1990-tallet ble de frivillige satt i sentrum av forskningen, for å finne den generelle motivasjonen for frivillig arbeid (ibid.). Det ble av disse analysene antatt av Lorentzen (1994) at organisasjonens formelle struktur hadde stor påvirkning på frivillighet på individnivå (ibid.). Ettersom de to organisasjonene undersøkt i denne oppgaven er svært ulike på det organisatoriske nivået vil dette være en viktig faktor å ta med videre.

Tidligere norske analyser har vist at tallene på de frivillige i Norge har vært rimelig konstante, at de i snitt har jobbet frivillig ni timer i måneden, og at kvinner har vært mest aktive (Sivesind et al. 2002). I tidligere norsk frivillighetsforskning blir ikke relasjoner mellom organisasjon og frivillig lagt særlig vekt på. Nicolaysen mener frivillighetsforskning har dreid seg for mye om "(...) *the habits, attitudes and motivations of the volunteer, rather than on experience of volunteering rooted in social practices*" (Nicolaysen 2007:10). I det store og hele er kvalitativ forskning på frivillighet en mangelvare i både Norden og den vestlige verden, noe både Taylor (2005), Hunstix og Lammertyn (2003), og Nicolaysen (2007) poengterer.

2.3. Norske frivillig sektor sett i internasjonal sammenheng

"Amerikanerne skryter ofte av de istedenfor høye skatter har flest frivillige pr. innbygger i hele verden. Men ingen land har så høy andel frivillige sjeler som velferdsstatene i Norge og Skandinavia." (Libell et al. 2012:16). En får kanskje inntrykk av at amerikanerne er de som stiller opp mest med frivillige aktiviteter for de rundt seg, både for kommunen, nabolaget og familien, men frivillighetsforskning viser altså at nordmenn gjør det enda bedre. Wollebæk tror at forskjellen mellom USA og Norges frivillighetssektor er at Norge har et sterkere utgangspunkt med både mindre sosiale forskjeller, og mindre lønnsforskjeller: "For USAs del kan man jo si at frivillighet handler mye om at 'de høyere sjiktene' jobber frivillig for å yte hjelp til 'de lavere sjiktene'" (Libell et al. 2012:18). Dette handler både om å kunne gi mat til fattige nabolag, og andre nødvendige livsbehov som i Norge ikke er et utbredt problem.

Brekke, i *Frivillighet i Norge* (referert i Libell et al. 2012), ser en differanse i at amerikanere snakker mye om det frivillige arbeidet de gjør, mens nordmenn bare gjør det (ibid.). Dette gjør at amerikanere ofte også blir presentert som frivillige bidragsytere gjennom både film og tv for resten av verden. Men amerikanere gjør ofte annet frivillig arbeid enn det vi gjør her i Norge: ofte er norsk frivillighet organisert gjennom en organisasjon, der amerikansk frivillighet ofte skjer på eget initiativ i en kommune eller av enkeltpersoner. Og, som presisert over, er mye av arbeidet i USA basert på innsamling og donering av elementære behov som mat og klær, mens Norges utfordringer ligger i å hjelpe til med sosiale behov.

Wojciech Sokolowski blir av Aftenposten Innsikt (2012) presentert som en av USAs største forskere innen frivillighet, og har gjennom lang tid arbeidet med å finne nye måter for å kunne sammenligne ulike lands frivillighetsmålinger. Dette påpeker han er vanskelig da de fleste land i verden ikke har denne type data tilgjengelig (Sokolowski et al. 2012). Unntakene er blant annet USA, Storbritannia, Australia og Canada som nylig har påbegynt årlige surveys med fokus på landets frivillighetsarbeid. Sammenligning av disse data er blant annet en stor del av arbeidet ved *Johns Hopkins Center for Civil Society Studies*, hvor Sokolowski selv er professor.

Ved å sammenligne USA og Skandinavia har Sokolowski kommet frem til at de skandinaviske landene har dobbelt så stort engasjement innen frivillighet: ”I Norge har én av to brukt tid på frivillighet det siste året, mens bare hver fjerde amerikaner har gjort det samme” (Sokolowski sitert av Libell et al. 2012:17). At så mange som halvparten av Norges befolkning er frivillige hvert år er et overraskende høyt tall, men enda mer interessant er det at det finnes så mange som ti millioner organisasjonsmedlemsskap i et land med drøye fem millioner mennesker (ibid.). Det virker som om det nærmest ligger i nordmenns sosiale natur å delta i organisatoriske nettverk. Spørsmålet er om vi nå søker nye typer frivillighetsarbeid i utlandet for å hjelpe de som har mer elementære behov enn nordmenn, og hvordan dette endrer våre holdninger til frivillighet.

I RKB er det ikke matrasjonering som er en del av de frivilliges oppgaver, men i all hovedsak er det sosiale problemer de frivillige hjelper til med. Da jeg spurte ansatt ved RKB om hvilket fremtidig arbeid frivillige i Røde Kors står ovenfor, svarte hun følgende:

RK.ans K: ”Eg tenker på ungdommer.. som dropper ut av skolen. De må jo finne på noe. Og helst da positive ting. Det er det ikkje alltid. Altså det er så mye i vårt samfunn som stiller så store krav til folk. Så eg tror det blir mer og mer behov for å bistå andre. Større humanitære behov i vårt samfunn. (...) veldig mye Røde Kors-arbeid dreier seg om ensomhet. Ensomhet hos eldre.. hos syke, hos innvandrere, arbeidsledige.. ungdom som ikkje er helt.. som ikkje passer inn overalt. Veldig mange bor alene. I Oslo tror eg faktisk 40 prosent av leilighetene er det én i. 40 prosent. Ja. Og Bergen kommer jo etter. Så det å bo alene over tid det kan skape, eg sier ikkje at det gjør det, men det kan skape økt.. ja, det at man kjenner på ensomheten” (2012:12).

De mest elementære, humanitære behovene er allerede dekket av velferdsstaten i Norge, og det frivillige arbeidet blir, som respondenten antyder, mer og mer basert på de sosiale behovene som vokser frem i vår samtid.

2.3.1 Et særegent norsk forskningsfokus?

I norske frivillighetsanalyser ligger forskningsfokus ofte på endringer innen frivillig sektor og ulikheter mellom aldersgruppene. Blant annet finner vi analyser i *Frivillig Innsats* av Wollebæk (2000) som konkluderer med at ungdommen har en mindre knyttet identifikasjon med den frivillige organisasjonen, i sammenligning med frivillige i høyere alder (Wollebæk sitert av Sivesind et al. 2010:5). Her blir *typer* frivillig arbeid lagt mindre vekt på, og endringer, varighet og trofasthet til organisasjonen nærmere analysert. Sivesind (2010) reiser spørsmålet om ungdommens sterke interesse rundt frivillighet er et livsfasefenomen eller et generasjonsfenomen, noe han mener er en svært viktig forskjell for fremtidens engasjement i denne sektoren. Viser det seg å være et generasjonsfenomen, vil den frivillige sektoren i Norge vokse betraktelig de neste tjue årene for deretter å minke igjen. Dersom dette kun er en livsfase vil vi nok se få endringer, men sannsynligvis samme pågang i dette alderstrinnet i mange år fremover, konkluderer Sivesind (ibid.).

Ser vi på internasjonale studier av frivillig arbeid, er eksempelvis Sokolowski (2012) meget opptatt av *hvor mange* som er frivillige hvert år i de ulike landene. Aldersendringer og kontinuitet er ikke like synlig i hans forskning, men økonomien tar derimot en stor plass. Blant annet har han vist stor interesse for hvordan verdens samlede frivillighet bidrar til verdensøkonomien når man legger dem sammen. Her viser resultatene at hadde vi samlet all frivillig arbeid i verden inn i et og samme samfunn, e.g. det Sokolowski kaller *volunteer land*, ville dette landet ha den nest største populasjonen av voksne mennesker i verden, og være verdens syvende største økonomi (Salamon et al. 2011). Dette gir innsikt i hvor stor frivillighetssektoren er på verdensbasis, og ikke minst hvor betydningsfull den er for mange verdenssamfunn.

2.4. Forskning på Voluntourism

Voluntourism er et nokså nytt fenomen som raskt har vokst frem som en av de mest populære reisemåtene i USA (Papi 2012). I Norge er tallene også på vei oppover, og her er det i stor grad unge voksne, reiselystne personer som reiser ut for å oppleve nye

kulturer, samtidig som de bidrar i et lokalsamfunn utenfor Norges grenser. Og ettersom fenomenet er ganske nytt, er også forskningen rundt det relativt snever, især i Norge. Hovedsakelig er det tre store norske organisasjoner som tilbyr denne type frivillighetsarbeid i utlandet, og den tidligste av disse ble startet opp i 1987, nemlig Atlantis Utveksling, organisasjonen jeg selv skal se nærmere på.

2.4.1. Voluntourisms opprinnelse

Lyons og Wearing (2008) anser voluntourism som først og fremst en *ferie*, i.e. ”alternativ turisme”, men som gjennom organisert arbeid gir mer tilbake enn den tradisjonelle ferien. Uriely et al. (2003) anser voluntourism som en del av den postmoderne tiden, hvor begrepene ”alternativ”, ”ekte”, ”økologisk” og ”ansvarlig” står sentralt innen både frivillighet og ferie (ibid.). Disse ordene blir mer og mer brukt i vår hverdag, og anses nå å smitte over på andre deler av livet vårt, nemlig ferier og frivillig arbeid. Ut i fra dette anses altså deltakere ved Atlantis først og fremst lystne på en ”ferie”, en *alternativ* ferie, som gjennomføres på en trygg og organisert måte.

Bakgrunnen for at voluntourism oppstod, mener Lyons og Wearing (2008), er fordi masseturisme har gjort mottakerlandet/-samfunnet *for turister* og ikke like eksotisk som det en gang var. Dette hindrer, ifølge Cohen og Taylor (1976), menneskets mål i en ferie, nemlig å finne tilbake til sin personlige individualitet (basert på Goffmans behov for selvrepresentasjon (1959)) i en annen og annerledes tilværelse. Dersom feriemålet ikke fullfører disse kravene på grunn av overflod av turister som alle søker det samme, vil den være forgjeves. Interessen for andre alternativer har derfor økt i stor grad. Grunnen til at voluntourism står frem som et godt alternativ til mange reiselystne er fordi en kommer inn i et annet miljø og en annen kultur på en veldig trygg og organisert måte, ulikt en standardisert turistopplevelse. Voluntourism åpner for å oppleve den virkelige livssituasjonen til de lokale.

2.4.2. Kritikk mot voluntourism

Daniela Papi (2012) er blant de som stiller seg særdeles kritisk til voluntourism. Hovedproblemet hun ser ved voluntourism er uerfarne unge mennesker som blir sendt inn i et prosjektarbeid hvor de ikke har nok opplæring eller forståelse av kulturens levemåter. Skoler som blir bygget av frivillige personer som er sendt på tvers av kloden for å hjelpe til, står tomme årene etter at de er bygget fordi det mangler blant

annet lærere og organiseringen som må til å kunne drive en skole (Papi, TED Talks 2012). Hjelp som kommer fra mennesker som ønsker å gjøre en positiv forskjell i utland blir ofte mer en byrde enn en håndsrekning, konstaterer Papi (2012).

Videre påpeker Papi at de negative påkjenningene kommer når de frivillige ikke bruker landets egne ressurser, men importerer materiale som gjør at lokalbefolkningen ikke får solgt sine varer (ibid.). Hun mener at frivillighet i utlandet må kunne gjøres på en bedre måte, hvor både forhåndskurs og opplæring må bli obligatorisk for deltakerne. De må kunne gjøre en jobb som både er tilpasset samfunnet, og som ikke trækker dem på tærne. Den viktige forskjellen ligger i å ikke starte med et ønske om å påføre samfunnet den vestlige kulturen, men å jobbe med det de har på en ydmyk, men resultatgivende måte (ibid.).

2.4.3. VSO; Voluntary Service Overseas

VSO er den ledende organisasjonen for frivillig arbeid i utlandet, og som med oppstart i Storbritannia har blitt en internasjonal konstitusjon. I tillegg til å sende frivillige til land i hele verden, bruker de også midler på forskning rundt arbeidets fruktbarhet i mottakersamfunnet, og har med dette funnet at voluntourism ikke alltid er positivt:

"Young people want to make a difference through volunteering, but they would be better off travelling and experiencing different cultures, rather than wasting time on projects that have no impact and can leave a big hole in their wallet" (the Guardian 2007).

Det har dukket opp motstand til voluntourism verden over, nettopp fordi flere mener at arbeidet som gjøres ikke har en positiv effekt og de unge som drar bruker alle pengene de har på noe som i utgangspunktet kunne vært gratis (reise, kost og losji kommer nødvendigvis ved siden av). VSO, Voluntary Service Overseas, mener at denne type hjelpearbeid gjør lite, om noe i det hele tatt, for en bærekraftig utvikling av lokalsamfunnene:

"The international development charity VSO suggests the growing pressure to volunteer overseas during a gap year can be damaging both for "gappers" themselves and for the communities they work with" (ibid.).

VSO mener ikke at man skal avslutte hjelpearbeid i utlandet, for det er jo nettopp det de selv gjør, men at ”useriøs” voluntourism heller burde erstattes med backpacking (ibid). VSOs egne programmer for å arbeide i utlandet har meget høye krav til den frivillige, og en får ikke delta dersom personen ikke har to års erfaring i et lignende felt, kan leve av samme kår som sine kollegaer (de lokale), bruke egen tid på å ta nødvendige kurs før ankomst, og å være villig til å lære seg det lokale språket (vsointernational.org 2012). Generell voluntourism har ingen av disse kravene.

2.5. Forskning på hvorfor vi er frivillige

Lesley Hustinx (2010) mener bakgrunnen for menneskers åpenhet til frivillig arbeid tolkes ulikt av de forskjellige fagretningene: økonomene mener de frivillige tjener andre materielle og ikke-materielle goder enn økonomiske, som er bakgrunnen til deres engasjement. Sosiologene anser frivillighet som en del av menneskets naturlige solidaritet og demokrati, mens psykologene mener å ha kommet frem til at de frivillige har en kvalitet, en type personlighet, som skiller dem fra de som ikke er frivillige (Hustinx et al. 2010:1). Å finne ut hvorfor mennesket disponerer seg selv til det frivillige arbeidet er en viktig del av frivillighetsforskningen, som vi ser møtes med flere ulike teorier. Men tross varierende svar på hvorfor vi er frivillige, er det en ting forskning kan gi oss en sikkert svar på: ”(...) people with higher social and economic status tend to volunteer more” (ibid.). Har man et visst økonomisk grunnlag har man også lettere for å kunne hjelpe andre. Samtidig kan det godt være at de frivillige har det min respondent fra RKB anser som et udekket *personlig* behov (Respondent K 2012:7). Et behov for å vite at du er til nytte og har en betydning for andre mennesker.

Wilson og Musick mener at de kan peile ut personer som har større sannsynlighet for å bli frivillig ved å se på økonomisk kapital, antall barn, sosiallivet og religion (Wilson og Musick 1997:1). Når det gjelder å gi en hjelpende hånd til naboen, er mest fruktbart å se på personens kjønn, alder og helse for å kunne avgjøre hvem har den sterkeste frivillighetsprofilen. Disse analysene er basert på det amerikanske folket, og vil ikke nødvendigvis gi samme utslag her i Norge, slik de mener at det har i USA. Å kunne finne frem til de mest stereotypiske frivillige i Norge vil heller ikke være relevant for min oppgave da jeg i utgangspunktet kun ser på frivillighet blant unge voksne og deres valg av, og forhold til, organisasjonen.

Brown og Lehto (2005) identifiserer fire årsaker til å utføre frivillig arbeid i utlandet gjennom voluntourism:

- Kulturell dybde
- Ønsket om å gi noe tilbake (altruisme)
- Sosialt (vennskap)
- Familie (Brown og Lehto sitert av Wearing 2001:55)

Wearing (2001) mener det er syv årsaker til voluntourism. Her nevner han de samme to første punktene til Brown og Lehto, i tillegg til følgende :

- Reise og opplevelse
- Personlig vekst
- Profesjonell utvikling
- Riktig tid og sted
- Det individuelle programmet i seg selv (ibid.)

For klassisk frivillig arbeid setter han ned følgende punkter som de viktigste:

- å være nyttig
- altruisme
- å være behøvd
- personlig tilfredshet
- bli tatt vare på av organisasjonen (ibid.)

Punktene Wearing summerer som viktigst for voluntourism og generelt frivillig arbeid er skildret som to ganske ulike former for deltakelse. Altruisme er det eneste som går igjen ordrett, men det å være behøvd blir kun nevnt under frivillighet, ikke i voluntourism. Wearing (2001) teoretiske perspektiv går ut på å se voluntourism som først og fremst en *reise* med frivillighet som en tilleggserfaring. Dette er det motsatte av Hustinx' (2011) perspektiv: at voluntourism er *frivillighet* med reisen som et tillegg. Jeg vil analysere dette nærmere sammen med egne funn i kapittel 5.

2.5.1 Tidligere og nyere forskningsfokus

Nyere forskning har gått fra å se etter *hvorfor* folk er frivillige til *hvordan* dynamikk og endring oppstår i det frivillige arbeidet (Hustinx et al. 2010:2). Dette er en trend på tvers av landegrenser vi finner i både den belgiske forskeren Hustinx arbeide, og i

analyser gjort av norske Sivesind og Wollebæk (2010), og Aars et al. (2011). Forskerne ønsker med dette å predikere fremtidens frivillighet på en større skala, ikke lenger på individnivå. Hustinx mener dette må gjøres på følgende måte:

”(...) we need to consider multiple levels of analysis (individual, interpersonal, organizational, broader societal level) for different stages in the life course of volunteers (i.e., antecedents, experiences, and consequences)” (ibid.).

Min forskningsanalyse vil dermed følge flere av Hustinx råd ved å ha gruppeintervjuer med respondenter i samme aldersgruppe og samtidig intervju ansatte ved organisasjonene.

Ved å ikke se på frivillighet på individnivå, men i større grupper og på tvers av organisasjoner, får en et bedre innblikk i hvem som er ansvarlig for endringene: påvirkning utenfra eller påvirkning innenfra. Hustinx (2011) er meget opptatt av nettopp dette spørsmålet: Er det de frivillige som ønsker en mer individualisert frivillighet med et større fokus på hva den frivillige ønsker, eller er det organisasjonen som *tror* at dette er det de frivillige ønsker, og dermed tilpasser seg dem for å dekke dette antatte behovet? (Hustinx et al. 2011:8). Hennes analyser av belgiske Røde Kors viser at det siste er tilfelle. Organisasjonen har her brukt mer tid og planlegging på å møte de frivilliges antatte behov for å kunne rekruttere flere, når det viser seg at de som melder seg som frivillige, er mer enn villig til å følge organisasjonens allerede utformede timeplan. Passer det ikke inn i de frivilliges ukesrutine, har de rett og slett ikke tid til å være frivillige i det hele tatt, påpeker de frivillige (ibid.).

Om det er oppstått en sterkere individualisme innen frivillighet er omdiskutert:

”Traditional volunteering as a long-term and highly committed form of organisational participation is said to be declining, and more individualised, episodic and even virtual types of volunteer engagement are on the rise” (Hustinx et al. 2011:5).

Hovedspørsmålet blir om skillet mellom den klassiske og den nyere frivilligheten har oppstått på grunn av de frivillige eller organisasjonene selv. Har de frivillige virkelig svakere knyttede bånd til organisasjonene i dag? Skal man følge Hustinx (2011), er

omvendingen et tegn på at frivillige i fremtiden nærmest vil kreve en belønning for sitt arbeide, om ikke økonomisk, fordi denne trenden allerede er i gang på et sosialt plan der de frivillige har for mange ”individuelle rettigheter”. Dette temaet vil følges opp i kapittel 4.

2.5.2. Hvorfor en komparativ studie?

For å få et innblikk i voluntourism som en arena for frivillighet vil det være fruktbart å se det i forhold til den klassiske arenaen for frivillighet som har eksistert i en mye større periode. Et komparativt case-design tar for seg to cases som kan sammenlignes nærmere etter noen definerte dimensjoner. Grounded theory som metode gir meg mulighet til å utforske ulike tema gjennom studiens forløp. Fordelen ved bruk av komparativ case-design er å finne kontraster og likheter. I min studie vil disse arenaene være representert av to spesifikke organisasjoner: Røde Kors Bergen og Atlantis Utveksling.

Sokolowskis (2012) komparative studier på makro-nivå er preget av sammenligning av nasjonale undersøkelser på frivillighet, og ikke minst økonomi. Det samme gjelder forskning av Wollebæk og Sivesind (2010) som hovedsakelig består av spørreskjema. Nyere makro-forskning på frivillighet er ofte styrt av kvantitativ forskning, og ved tverrnasjonale sammenligninger, basert på årlige, nasjonale spørreskjema. For min studie vil ikke en kvantitativ eller makro-orientert analyse være riktig, da jeg i større grad søker diskusjonen, begrepene og historiene bak de frivilliges egne opplevelser og holdninger.

2.6. Posisjonering av egen oppgave

Min oppgave starter med å stille spørsmål basert på de ulike antagelsene og teoriene lagt frem av blant annet de norske forskerne Sivesind og Wollebæk (2010), og Aars et al. (2011), og internasjonale forskere som Hustinx (2010/2011), Wearing (2001) og Sokolowski (2012). De har alle ulike innfallsvinkler og fokusområder, fra mikro til makro, fra surveys til individuelle intervjuer, og kommer frem til ulike konklusjoner. Jeg vil ved hjelp av et case-design med en grounded tilnærming, individuelle intervjuer og gruppeintervjuer, søke å finne egne spørsmål og svar, men likevel relatert til annen forskning på feltet. Blant annet ønsker jeg å finne ut av om de frivillige (18 – 30 år) ønsker et nærere forhold til organisasjonen enn Sivesind et al.

(2010) antar at de søker. Jeg vil også se på om dette differensierer de to organisasjonene imellom: klassisk versus nyere frivillig arbeid. I tillegg vil jeg se på organisasjonenes oppbygning og tilrettelegging for de frivillige.

3 Metode

Introduksjon

I dette kapittelet gjør jeg rede for oppgavens forskningsdesign og metode, og hvorfor nettopp disse er valgt. Viktige premisser for forskningen er begrensninger som masteroppgaven setter i forhold til tid, og dermed omfang av studien. Som vist i kapittelet om tidligere forskning, er større studier rundt frivillig arbeid stort sett basert på kvantitative undersøkelser med bruk av spørreskjema og nasjonale surveys. Dette gjelder både nasjonalt og internasjonalt, og har gitt meg et grunnlag for å stille dypere og mer åpne spørsmål til diskusjon, for å se nærmere på holdninger og begreper brukt ved frivillig arbeid.

Jeg har valgt å bruke grounded theory innen et komparativt casestudy-design i denne oppgaven, hvor de frivillige organisasjonene er casene jeg sammenligner. Å ta i bruk grounded theory innen case-design er ikke en metode som er grunnet i statistisk representativitet (Gomm et al. 2000), men gir sosiologisk relevans ved å være overførbar til andre case:

”It is sometimes argued that the aim of case study research should be to capture cases in their uniqueness, rather than to use them as a basis for wider generalization or for theoretical inference of some kind” (Gomm et al. 2000:3).

Et case-design har ofte få, eller kun ett, case hvor flere elementer innen caset blir eksplorert og samlet (Gomm et al. 2000). Kvantifisering av data er ikke en prioritet innen en slik forskningsmetode (ibid.). Jeg vil tilnærme meg empirien åpent, eksplorerende og utforskende ved bruk av denne metoden.

Grounded theory basert på Glaser og Strauss (1967) er ofte blitt kritisert for å være *for* streng med å utelate annen sosiologisk teori før datainnsamling (Dunne 2010). Jeg har derfor valgt å utføre et *modifisert* grounded perspektiv, da dette er mer fruktbart innen dette designet (Brannen og Nilsen 2011). Dette betyr at jeg har tilnærmet meg ulike teoretiske perspektiver både før og underveis i datainnsamling og analyse, for å

forholde meg til annen forskning gjennom studien. Hovedpoenget med denne tilnærmingen er å ikke være bundet til teori eller operere med hypoteser (Brennan og Nilsen 2011).

I dette kapittelet vil jeg drøfte grounded theory, og hvordan jeg har spesifisert denne metoden til min forskningsprosess. Videre vil jeg gjennomgå prosessen for datainnsamling og utdype mitt valg av fokusgrupper og beskrive intervjusituasjonene, som fant sted i Oslo og Bergen. Jeg diskuterer så hvordan data er analysert, og avslutningsvis beskrive hvordan jeg vil verne om mine respondenters anonymitet og andre etiske hensyn som må ivaretas.

3.1 Valg av forskningsdesign

Min studie er basert på grounded theory og eksplorerende forskningsdesign, grunnet blant annet mangel på tidligere studier rundt min komparative problemstilling. Kvantitative undersøkelser kan gi meg svar på hvem de frivillige er og hva de gjør, men jeg søker svar på om det finnes bakenforliggende faktorer som skiller eller eventuelt sammenstiller de frivillige i det tradisjonelle Røde Kors og det ”moderne” Atlantis. Innenfor et case-design gir grounded theory meg muligheten til å kunne utforske dette. Studier på frivillighet i Norge er mange, som vist i kapittelet for tidligere forskning, men lite viser til voluntourism, som er mer utbredt i forskningsverdenen i USA.

For å gjennomføre studien valgte jeg å bruke individuelle intervjuer og fokusgrupper. De individuelle intervjuene ble gjort med nøkkelpersoner, i.e. ansatte ved hver organisasjon, mens fokusgruppene bestod av frivillige fra begge organisasjoner. Intervjuene ble tatt opp på bånd, transkribert og deretter analysert og kodet.

3.2. Valg av case: frivillige organisasjoner

Fra begynnelsen av ønsket jeg å forske på forskjeller og likheter mellom en norsk frivillig organisasjon som tilbyr frivillig arbeid i nærmiljøet, og en organisasjon som tilbød voluntourism: frivillig arbeid i utlandet hvor ofte flere organisasjoner er innblandet. Dette innebar et valg av en organisasjon som er gammel, veletablert og kjent, og en som er mer moderne og avhengig av å vise seg på markedet for å bli oppdaget. RKB ble først og fremst valgt fordi jeg selv har vært frivillig der og hadde

oppnådd kontakt med både Røde Kors Hordaland og RKB i forkant, men også på grunn av sin status og tilgjengelighet. Både RKB og RKBH er utbredt i Bergen, noe som tilsa at jeg ikke ville ha problemer med å finne frivillige som deltok fra riktig aldersgruppe.

For å finne en organisasjon som tilbød voluntourism valgte jeg den som er oppfattet som den største i Norge innen dette feltet, for å lettere kunne få tak i respondenter. Dette ble Atlantis Utveksling. Det tok ikke lang tid før jeg forstod at jeg måtte til Oslo for å gjøre intervjuene med denne organisasjonen, både fordi deres hovedkontor befant seg der, og fordi de fleste som hadde vært frivillige bodde nettopp i Oslo. Grunnen til at jeg kunne sammenligne så tilsynelatende ulike organisasjoner, er at de begge har flere grunnpunkter til felles. Begge er non-profit, har unge voksne jenter som sin flertallsgruppe, og begge tilbyr frivillig arbeid som sitt hovedområde. I tillegg tilbyr de ulike former for lønnet arbeid, eksempelvis Røde Kors' krisearbeid eller Atlantis' Work and Travel, og begge har et hovedkontor med omtrent like mange lønnede ansatte. Oversiktlige sammenligninger vil være å finne i tabell 1.

3.2.1. Røde Kors Bergen

Røde Kors ble startet opp i 1859 som en redningsaksjon for alle sårede soldater i krigen mellom Østerrike og Sardinia, og her ble alle behandlet likt uansett nasjonalitet (ibid.). Det er syv grunnprinsipper som i dag ligger som et verdigrunnlag for Røde Kors over hele verden, se tabell 1 for nærmere beskrivelse av disse. Sammen utgjør de en enhet som alle skulle kunne stole på enten de er på den hjelpende eller den trengende siden. Røde Kors har som hovedoppgave å dekke humanitære behov som ikke blir dekket av andre organisasjoner eller aktører i Norge, og det samme gjelder RKB. De er med dette frie til å velge ut hvilke aktiviteter som skal startes opp, med råd fra både utenfra og innenfra. RKB har i dag omkring 5000 medlemmer og 1500 frivillige, og er derfor den største lokalforeningen i Norges Røde Kors (rodekors.no 2012). En kan også velge å bli medlem i Røde Kors uten å være frivillig, og man kan være frivillig uten å være medlem. Ved medlemskap gir man ofte et månedlig beløp istedenfor sin egen tid og arbeidskraft som innsats.

Som en upartisk organisasjon støtter Røde Kors (både internasjonalt og i Bergen) humanitære behov uansett hvem det gjelder. Dette betyr at utenlandske personer uten

krav på oppholdstillatelse kan fortsatt kan få norskkurs av Røde Kors dersom de ikke får det av kommunen/staten. Det betyr også at sårede under en eventuell krig eller terroraksjon skal få hjelp uansett hvilken "side" de er på: alt skal være uavhengig av religion, kjønn, politisk ståsted og nasjonalitet (rodekors.no 2012).



3.2.2. Atlantis Utveksling

Atlantis ble grunnlagt gjennom Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU) som et tiltak for å fremme internasjonal utveksling for unge. Selv om organisasjonen derfor ikke har som utgangspunkt for sin opprinnelse å hjelpe andre, slik Røde Kors har, er det dét som har blitt deres hovedfokus i senere tid, nettopp fordi dette er veldig populært blant dem som reiser ut. Atlantis er, ulikt RKB, ikke en del av en større organisasjon, men bruker sitt kontor i Oslo for å komme i kontakt med frivillige i hele Norge. Tross denne forskjellen de to organisasjonene imellom, er størrelsen deres så lik i antall ansatte og frivillige at jeg har valgt å sammenligne dem på dette grunnlaget.

Atlantis jobber med å sende nordmenn til utplasseringsarbeid i utlandet hvor det er behov for arbeidskraft. Eksempler på dette kan være skoler, barnehjem, pleiehjem eller dyrevernsinstitusjoner. Samarbeidspartnerne, i.e. organisasjonene i utlandet som tar imot de frivillige, er det Atlantis selv som oppretter kontakt med, og disse blir grundig vurdert før opprettelse av et arbeidsforhold. Ofte er det voluntourism-organisasjoner i andre Europeiske land som anbefaler ulike organisasjoner til Atlantis. Når en søker opp frivillig arbeid på Atlantis' nettsider er det ikke type arbeid, men land som dukker opp først. Det betyr at en først må velge seg ut *hvor* en vil jobbe før en kan velge *hva* en vil jobbe med. Landene som er ført opp er blant andre Ghana, India og Ecuador, land som mine respondenter har vært innom.

3.2.3. Forskjeller og likheter mellom organisasjonene

Tabell 1 En oversikt over organisasjonenes likheter og ulikheter

	Røde Kors Bergen 	Atlantis 
Frivillig organisasjon	Ja	Ja
Non-profit	Ja	Ja
Grunnlagt	1894, Bergen	1987, Oslo
Flertall av medlemmer	Unge voksne/ kvinner	Unge voksne/ kvinner
Ett hovedkontor	Ja	Ja
Antall lønnede ansatte	10	7
Antall frivillige pr år	Ca. 1500	Ca. 1000
Grunnverdier	<ul style="list-style-type: none"> • Humanitet • Upartiskhet • Nøytralitet • Uavhengighet • Frivillighet • Enhet • Universalitet 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetanse • Idealisme • Troverdighet • Entusiasme
Type arbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Leksehjelp • Besøksvenn • Flyktningguide • ”Ferie for alle” • Hjelpekorpsset • Besøksvenn i fengsel 	<ul style="list-style-type: none"> • Barn og unge • Kvinner • Urbefolkning • Byggeprosjekter • Dyr, miljø og natur
Krav om politiattest ved arbeid med mindreårige	Ja	<ul style="list-style-type: none"> • Motstridende påstander om vandsattest⁵
Krav om referanser	Ja	Nei
Krav om intervju før arbeid	Ja	Nei
Krav om kompetanse	Nei	Nei
Farge i logo	Rød	Rød

⁵ Se kapittel 4 for nærmere forklaring.

Tabellen oppsummerer likheter og ulikheter de to organisasjonene imellom. På denne måten kan analysene gjort i de neste kapitlene, lettere bli forstått, samtidig som det viser at selv om organisasjonene har oppstått med ulike røtter, har de nok likheter til å kunne sammenlignes. En ser at grunnverdiene for Atlantis, vist i tabell 1, skiller seg ut fra de RKB fremstiller. Blant annet står *nøytralitet* og *idealisme* som to motpoler, der RKB fremstår som en organisasjon som ikke tar sider, men som gjør arbeidet uavhengig av eksempelvis politisk syn. Atlantis mener å ha en bestemt idé om hva de ønsker og mener. Atlantis stiller også med ordene *kompetanse* og *entusiasme* som er ord som ligger nærmere et konkurransemarked om å få flest frivillige, enn hva RKB gjør med *uavhengighet*.

Selv om logoen til begge organisasjonene har fargen rødt i seg, har Røde Kors et bilde som publikum i senere tid assosierer med sykehus⁶, og som sykehus senere har tatt i bruk nettopp på grunn av dette. Atlantis viser et bilde av jordkloden, og vil at potensielle deltakere først og fremst skal assosiere dem med reise. Hovedforskjellen vi ser organisasjonene imellom, er at Atlantis legger vekt på nye trender og ønsker fra de frivillige.

3.3. Grounded Theory

Grounded theory hadde sitt gjennombrudd i samfunnsvitenskapen på 1960-tallet, hvor frem til det, kvantitativ forskning hadde vært mest vanlig (Dunne 2010:111). Glaser og Strauss blir definert som grunnleggere av dette forskningsdesignet, og var i utgangspunktet opptatt av at en ikke skulle bruke noen form for tidligere forskning *før* en utførte en slik studie. Metoden grounded theory gjennomføres ved å utføre datainnsamling og analyse parallelt. Ved et kontinuerlig samspill mellom disse, kan teori produseres ut ifra forskningsprosessen (Glaser og Strauss 1967). I grounded theory blir det utført induktiv analyse som betyr at tema og kategorier kommer *fra* dataene, istedenfor å bli introdusert for dem *før* datainnsamling og analyse (Patton 1980).

⁶ Originalt er symbolet det motsatte av det sveitsiske flagget

”(...) it (grounded theory) works - provides us with relevant predictions, explanations, interpretations and applications” (Glaser og Strauss 1967:1). Glaser og Strauss (1967) mente at grounded theory som metodedesign var et viktig steg å ta innen sosiologien, fordi teoriverifisering var i denne perioden blitt viktigere enn teorigenerering. Av og til kunne teorigenerering totalt forsvinne fra forskningen, og uten generering fant man ikke frem til nye teorier (ibid.).

Grounded theory gir sosiologen mulighet til å utvikle teorier som avdekker det viktigste av de empiriske handlingene observert (Glaser og Strauss 1967:30). Ny sosiologisk teori er derfor, ifølge Glaser og Strauss, essensiell for å kunne håndtere og bruke data i forskning og ikke minst forklare funn (ibid). Grounded theory kan, gjennom teorigenerering, derfor hjelpe med å belyse utviklingen for frivillig arbeid blant unge voksne i Norge, samtidig som det kan åpne for nye spørsmål og svar på situasjonen slik den er i dag. Glaser og Strauss legger også vekt på at eventuelle nye teorier må være forståelige for alle parter, i.e. studenter, professorer, *mannen i gata*, og at de skal kunne brukes videre i både kvalitativ og kvantitativ forskning (ibid.).

Det er få i dag som følger oppskriften til grounded theory utviklet av Glaser og Strauss (1967), men mange bruker avarter til denne. En kan få følelsen av at Glaser og Strauss (1967) ikke forholder seg til tidligere litteratur i det hele tatt, men i dag er det ulik praksis på dette. Dunne (2010) er blant de som har adoptert grounded theory, men modifisert den til å tillate tidligere studier i forskningsprosessen. Dunne mener dette har gitt han mulighet til sette fokus mot områder som ellers ville vært oversett i analysen (Dunne 2010). Jeg forholder meg ikke til formalthypoteser og legger ikke strenge teoretiske rammer til grunn for min studie. Dette er hva Brannen og Nilsen (2011) anser som et grounded *perspektiv* i motsetning til grounded theory.

Jeg valgte å ta i bruk tidligere forskning på frivillighet som utgangspunkt for mine spørsmål, der analyser fra blant annet Hustinx (2011), Wearing (2001), Aars et al. (2011) og Sivesind et al. (2010) står sentralt. Ved bruk av grounded theory kunne jeg gjennom analyse av transkriberte gruppeintervju, søke etter nye begreper samt å bruke begreper fra tidligere forskning på en sensitiverende måte. Jeg har derfor lagt stor vekt på, og utforsket, hverdagslige begreper som respondentene tar i bruk i

diskusjonene. Sensitiverende begreper, eller *sensitizing concepts*, er et begrep utviklet av Blumer (1954) for å sette et skille mellom de og *definitive concepts*:

Whereas definitive concepts provide prescriptions of what to see, sensitizing concepts merely suggest directions along which to look. (Blumer 1954:1).

Som Blaikie observerer brukes sensitiverende begreper i grounded theory fordi man ikke driver med hypotesetesting.

3.4. Bruk av fokusgrupper

“A central feature of focus groups is that they provide researchers with direct access to the language and concepts participants use to structure their experiences and to think and talk about a designated topic” (Smithson 2008:359).

Gruppeintervju er ingen tradisjonell metode innen frivillighetsforskning, og jeg ser på dette som en fordel da det kan føre til avdekking av begreper som ikke har kommet frem i surveys eller individuelle intervjuer. Fokusgrupper blir brukt for å skape meninger i et fellesskap, og gruppens interaksjon er derfor være essensiell. Tolkning og analyse vil med andre ord genereres underveis og skape oppgaven i prosessen. Fokusgruppeintervju er blitt mye brukt i sosiologien, men også i markedsundersøkelser fordi de åpner opp for et kollektivt perspektiv på erfaringer og meninger (Silverman 2011). Ved individuelle intervjuer vil ikke de samme normene gjelde som i en gruppe, og derfor er gruppen et godt middel på å finne hvilke meninger som blir diskutert i plenum og hvordan de utfolder seg gjennom diskusjon. Vaner og ”tatt-for-gitt”-meninger er gode eksempler på tema som kan løse ut nye meninger respondentene ikke har tenkt over fra før (ibid.). Ved å bruke gruppeintervju som en selvstendig forskningsmetode vil jeg lettere kunne finne de begreper og holdninger jeg er ute etter for å kunne generere eventuelle teorier.

“(…) in which the researcher acts more as the facilitator of a group discussion than as a questioner” (Silverman 2011:109 – 110). Ved valg av fokusgrupper må det utformes en intervjuguide som er fleksibel og åpen. Som intervjuer ble min jobb å moderere

diskusjoner. Kritiske og utdypende spørsmål fra intervjuers side viste seg å gi dype svar og gode diskusjoner. Min egen bruk av begreper ble minimal i håp om at informantene skulle finne egne og utforske dem. At det finnes interaksjon respondentene imellom, er det som gjør fokusgrupper spesielt, og ved å gi dem muligheten til å diskutere med hverandre kan de sammen bringe frem ideer i kollektiv (Smithson 2008). Dette gir forskeren muligheten til å lage teorier basert på faktiske hendelser og språk (Du Bois sitert av Smithson 2008). En stor fordel med fokusgrupper er at dette lar forskeren observere mye interaksjon rundt ønsket tema på kort tid, og er derfor en effektiv metode for å samle inn data (ibid.).

Silverman (2006) er av dem som mener at transkripsjoner fra fokusgrupper må behandles som det de er: diskusjoner fra en kontrollert kontekst, og ikke fra en naturlig diskusjon. Dette betyr også at settingen er nødt til å påvirke analysene. Smithson (2008) gir et eksempel på dette:

“People with unpopular views, or less confident group members, may be reluctant to air their views in a group context. People are often (though not always) reluctant to disagree openly with a stated view, especially in groups of strangers” (Smithson 2008:364).

Ettersom det er flere i gruppene som ikke kjenner hverandre, kan det hende at respondenter holder sine meninger tilbake for å kunne passe inn i gruppen. En kan derfor ikke trekke slutninger om at gruppen er enige om noe dersom det er noen som ikke har ytret sin mening høyt (Smithson 2008). Et annet hensyn man skal ta i fokusgrupper er at individene i gruppen sannsynligvis vil ytre sin *offentlige* mening når de sitter i grupper, hvor en *individuell* mening hadde vært mer prominent ved et individuelt intervju (ibid.). På en annen side vil også en gruppe kunne snakke om individuelle erfaringer samt kollektive erfaringer. Dette er en stor fordel ved bruk av fokusgrupper. Ved å ta hensyn til metodens hindringer anser jeg den som et svært godt utgangspunkt for min forskningsanalyse.

3.4.1 Utvalg

For å finne nøkkelpersoner og frivillige ved de to organisasjonene, RKB og Atlantis, kontaktet jeg organisasjonene direkte og mottok kontaktinformasjon fra dem. Deretter sendte jeg ut mail til potensielle respondenter. Hovedideen var å kunne dele gruppene

opp i kjønn, men jeg ble til slutt bestemt på at dette ikke var et fokusområde i mitt prosjekt. I ettertid har dette vist seg å være en heldig avgjørelse, da det har vært svært vanskelig å få tak i mannlige respondenter. Listene over frivillige fra Atlantis, som jeg mottok i min rekruttering av respondenter, viser også at mannlige frivillige er mangelvare i deres organisasjon, og ifølge ansatt ved Atlantis er det kun 14 prosent gutter som deltar i deres programmer (A.ans D 2012). Respondentene jeg så etter skulle være mellom 18 og 30 år, og enten være en nåværende deltaker, eller tidligere ha deltatt i frivillig arbeid ved organisasjonen. Dette anså jeg som nok fellestrekk hos respondentene til å kunne diskutere i et gruppeintervju, og samtidig finne et fellesskap dem imellom. At respondentene kom fra ulike prosjekter og ulike typer frivillig arbeid så jeg på som svært viktig for å få tak i ulike vinklinger og ikke minst øke deres interesse for hverandres historier og opplevelser. En liste over aktivitetene vises i tabell 2.

Fremgangsmåten jeg brukte for å få tak i informanter viste seg svært fruktbar ved Atlantis, og ettersom deres frivillige var overrepresentert i Oslo, ble det raskt avklart at intervjuene måtte holdes der. Å få tak i respondenter ved RKB var derimot et større problem, og da det viste seg å være vanskelig å oppnå kontakt gjennom epost, forsøkte jeg å få respondenter til å kontakte meg, ved å henge opp plakater med utlysning og kontaktinformasjon. To personer viste interesse etter dette, men dessverre var det ingen av dem som møtte på avtalt dato, dette av ulike årsaker. Ansatt ved RKB forsøkte også å samle frivillige på Røde Kors-kontoret i Bergen for å holde et møte med pizza og sosialt samvær, med gruppeintervju inkludert. Her var det også lite respons. Gjennom en leder for en spesifikk RKB-gruppe, forsøkte jeg å samkjøre et intervju rett før deres fellesmøte slik at de allerede samlede røde korsere kunne møtes litt før. Lederen godtok forslaget og oppfordret sine kandidater til å stille. Dessverre var det kun én person som ønsket å stille i siste runde. Alt i alt førte dette til at gruppeintervjuene med Atlantis hadde tre og fire frivillige, mens gruppeintervjuene med RKB hadde to på hver gruppe.

Tabell 2 Utvalgsoversikt

Fire gruppeintervjuer, to fra hver organisasjon. Gjennomsnittsalder på 23 år.

Gruppeintervju 1 Frivillige ved Atlantis 3 respondenter

- *Redningssenter for dyr* *Ecuador*
- *Barnehage* *Ecuador*
- *Skole* *Ghana*

Gruppeintervju 2 Frivillige ved Atlantis 4 respondenter

- *Barnehjem* *Ghana*
- *Barnehjem* *Ghana*
- *Skole* *India*
- *Skole* *India*

Gruppeintervju 3 Frivillige ved Røde Kors Bergen 2 respondenter

- *Norsk Verksted* *Norge*
- *Norsk Verksted* *Norge*

Gruppeintervju 4 Frivillige ved Røde Kors Bergen 2 respondenter

- *Flyktninghjelpen* *Norge*
- *Omsorgsrådet* *Norge*

To individuelle intervjuer, én ansatt fra hver organisasjon.

Individuelt intervju 1

- Programkonsulent ved Atlantis

Individuelt intervju 2

- Frivillighetskoordinator ved Røde Kors Bergen

Eksempler på referering til respondenter i oppgaven:

- RK.fri M *Røde Kors-frivillig respondent M*
- A.fri F *Atlantis-frivillig respondent F*
- RK.ans K *Røde Kors-ansatt respondent K*
- A.ans D *Atlantis-ansatt respondent D*

At det kun møtte to frivillige bryter med normen for antall respondenter i en fokusgruppe. I tillegg viste det seg at respondentene i en toer-gruppe kjente hverandre. Det førte til en annen ”gruppe”-dynamikk enn forventet, men fungerte allikevel godt da diskusjonene viste seg å være fruktbare. Ulempene med få personer i en fokusgruppe er færre ulike synspunkter, men fordeler kan være at flere tør å si sin mening og utbrodere (Smithson 2008).

3.5. Informanter og intervjuer

”The kind of phenomena I deal with are always transcriptions of actual occurrences in their actual sequence” (Sacks sitert av Silverman 2011:203). Sacks ønsker med dette å vise viktigheten av opptak under et intervju, fordi det å notere seg respondentens svar ikke representerer samme stemning og følelse som respondenten har i sine ord. For derfor å kunne vise til respondentens meninger bruker jeg ordrette transkriberinger fra intervjusituasjonen som jeg også anser som viktig i analysene. Samtidig må en ha i minne at en intervjusituasjon ikke er ”naturlig”, og at opptakerens, og ikke minst de andre ukjente respondentenes tilstedeværelse, kan påvirke respondentens holdning og svar (Silverman 2011:113). Dette er et punkt jeg er meget oppmerksom på, men jeg tar det til min fordel som jordnær og åpen å forsøke å gjøre respondentene så avslappet og komfortable i intervjusituasjonen som overhodet mulig. For meg er dette nøkkelen til et åpent og fritt intervju med diskusjon og personlighet. Intervjuet omfattet ikke sensitive spørsmål.

3.5.1. Intervjusituasjon - Atlantis

Mine intervjuer med Atlantis ble avholdt i Oslo da det var flere deltakere å finne i denne byen enn i Bergen, og hovedkontoret til organisasjonen befinner seg der. Gjennom egne kontakter fikk jeg låne et møterom på et sentralt hotell i Oslo, hvor jeg valgte å avholde gruppeintervjuene. Her var det lettere for meg å ha en profesjonell rolle i intervjuene, og ingen bakgrunnsstøy gjorde at vi ikke ble avbrutt eller distraheret i diskusjonene. Lett mat og drikke ble satt frem for å gi respondentene en følelse av velkomst og avslappethet. I det første gruppeintervjuet var det én respondent som ikke møtte, men de tre som kom hadde nok av historier og erfaringer til å fylle hele 80 minutter med diskusjon. I det andre gruppeintervjuet var stemningen noe mer nervøs, og selv om det var fire respondenter denne gangen var det enkelte ganger vanskeligere å dra i gang en diskusjon. Jeg tror dette skyldes at jo flere en er, jo mer

føler respondentene at de ikke må snakke for mye, slik at alle får ordet en gang i blant. Ved færre respondenter holdt samtalene seg mye mer flytende, nettopp fordi en følte at det var lettere å ta ordet. Intervjuet med Atlantis' ansatte ble avholdt på deres kontor da dette passet både meg som intervjuer og respondentene best. Det var en hyggelig atmosfære og et godt forhold til respondenten.

3.5.2. Intervjusituasjon – Røde Kors Bergen

Gruppeintervjuer med RKB var meget vanskelig å gjennomføre da respondenter virket uinteressert, ikke hadde tid, eller ikke svarte i det hele tatt. Etter opptil fire fastsatte datoer til intervju som senere ble avlyst på grunn av kanselleringer, ble to datoer satt, med to ukers mellomrom, hvor jeg fikk låne et møterom på et sentralt hotell i Bergen. Tross vanskeligheter med å skaffe respondenter var de som møtte opp svært ivrige og fulle av tanker og erfaringer. Igjen gikk gruppeintervjuene på overtid på grunn av lange diskusjoner etter siste spørsmål. Dette anser jeg som en positivt. Intervjuet mitt med ansatt fra RKB fant sted på en café, og begynte litt vanskelig med at respondenten ikke dukket opp og måtte ringes etter. Men alt ordnet seg og intervjuet ble både langt og detaljrikt. Respondenten følte seg trygg og tilbakelemt i situasjonen, og var mer enn villig til å hjelpe meg med å få tak i respondenter og informasjon hvis jeg trengte det i ettertid. Konkluderende var det ikke alltid lett å få tak i respondentene, men de som stilte opp var til gjengjeld meget engasjerte.

3.6. Analyse

”Analyser av samtaler gir grunnlag for å studere hvordan personer ska-per (sic.) mening gjennom måten de ordlegger seg på” (Thagaard 2009:112).

Analysen er gjennomført Innenfor rammene av et case-design hvor jeg har sammenlignet organisasjonene og de frivillige innen, og på tvers av, casene. Ut ifra et grounded perspektiv har jeg tematisert, kategorisert og kodet dataene som er samlet inn. Analysene er basert på erfaringer, holdninger og meninger uttrykket av respondentene, og er blitt brukt til sammenligning av organisasjonene som case. Dersom man ser gjentakende tema i datamaterialet, er det også viktig å se på hvordan disse forholder seg til hverandre (Thagaard 2009). I studien er det de to casene, i.e. arenaene for frivillighet som blir sammenlignet. For å simplifisere dette har jeg valgt

å dele analysene opp i tre hoveddeler, som hver tar for seg et undertema knyttet til problemstillingen. Det er viktig at analysene er basert på *sammenhengen* mellom enhetene i studien (ibid.).

Har mine funn overføringsverdi til andre lignende studier?⁷ Et case-study stiller ikke krav til statistisk representativitet, men dimensjonene som oppstår i sammenligning av casene, enten de er særegne, forskjellige eller like, er av sosiologisk relevans utover min studie fordi de kan overføres til andre case-studier (Brannen og Nilsen 2011). Ifølge Gomm et al. (2000) er forskerens oppgave å gi gode nok forklaringer av caset til at leseren selv kan avgjøre i hvilken grad analysene er *overførbare*. Til tross for at denne case-studien er av liten skala, er det sider ved en slik type forskning som har overførbarhet til andre, lignende studier (Gomm et al. 2000).

3.6.1. Forskningsetikk

”Det regnes som god moral at ingen skal forskes på uten å være orientert at de forskes på og hva forskningen innebærer - og uten at de har gitt sitt eksplisitte samtykke til medvirkningen” (Alver og Øyen 1997:102).

Både ved individuelle og fokusgruppe-intervjuer er det viktig at alle respondenter blir informert om deres rettigheter i henhold til norsk personvern. Derfor ble alle intervjusituasjoner satt i gang med en gjennomgang av intervjuprosessen, deres rett til å trekke seg når som helst, og videre referering til enkelte svar ville bli plassert under fiktive navn. Ettersom et hvert forskningsprosjekt må bli godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste var også dette noe jeg oppga til respondentene, slik at de skulle bli betrygget av intervjuets seriøsitet og dets omfang av åpne, ikke-sensitive spørsmål. Etter forespørsel fra respondenter på samtlige intervjuer så jeg heller ingen grunn til å ikke forklare oppgavens og intervjuets hensikt. Ved noen tilfeller ønsket de å se spørsmålene/tema på forhånd for å sikre seg at overraskende spørsmål ikke ble et problem. Dette gjaldt i størst grad ansatte fra organisasjonene. Opptakene ble slettet ved ferdigstilt oppgave, og ingen identifiserbare opplysninger vil være å finne i eller utenfor arbeidet. Dette ble både opplyst om for respondentene og godkjent som metode av alle de deltakende.

⁷ Dette omhandler spørsmål om generalisering og statistisk representativitet som ofte er knyttet til kvantitativ forskning (Grønmo (1997) Brennan og Nilsen (2011)).

4 To cases: ulike arenaer for frivillighet

Introduksjon

Dette kapittelet vil ta for seg Røde Kors Bergen og Atlantis' forhold til sine frivillige, og hvordan organisasjonene representerer ulike arenaer for frivillighet. RKB viser den klassiske frivilligheten hvor deltakerne arbeider i nærmiljøet ofte én til to ganger i uka. Atlantis representerer den nyere frivilligheten, voluntourism. Her reiser de frivillige til utlandet for å arbeide fulltid over et tidsrom på normalt sett 2 – 6 måneder, samtidig som de er turister i mottakerlandet. Atlantis består av ett hovedkontor og syv betalte ansatte, ikke ulikt Bergens hovedkontor for RKB som består av ti betalte ansatte⁸. Forskjellen på deres virke som organisasjon er at RKB mottar både medlemsstøtte og statlig støtte, i tillegg til eventuelle bidrag fra bedrifter eller privatpersoner. Atlantis får sin økonomiske støtte av de frivillige deltakerne.

Det finnes ingen tilgjengelig forskning på Atlantis som organisasjon, men om Røde Kors kan en finne mye, både på lokalt, nasjonalt, og internasjonalt nivå. Som nevnt i kapittelet om tidligere forskning, er store deler av de norske analysene på frivillighet og Røde Kors opptatt av hvem som er frivillige, ulike holdninger til frivillighet, og forsøk på å forutse fremtidig frivillighet. Dette finner vi blant annet fra Sivesind og Wollebæk (2010). Innen forskning på voluntourism er fokuset ofte mer rettet mot hvorfor denne type frivillig arbeid har oppstått, og om det er istedenfor, eller et alternativ til, en ferie eller annet frivillig arbeid (Wearing 2001). Hustinx (2010) påpeker at nye trender og styreformer er under en sterk fornyelsesprosess i de frivillige organisasjonene i dag.

Analysen i dette kapittelet vil først ta for seg organisasjonenes selvrepresentasjon, dermed de frivilliges identifikasjon med organisasjonene. Hvor viktig er det med et sterkt knyttet bånd til organisasjonen når man er frivillig? Videre vil jeg stille spørsmål til organisasjonens prioriteringer: er det arbeidet eller den frivillige som står i sentrum? Er det med andre ord viktigst å sette frivillige inn der det er størst behov,

⁸ Se tabell 1 for sammenligning av organisasjonenes komponenter

eller å gi de frivillige full valgfrihet til hvor de vil være og hva de ønsker å utføre? Andre diskusjoner omfatter hvilke krav som settes av organisasjonen, og hvilke som blir satt av de frivillige. Hva har den økonomiske faktoren, i.e. at voluntourists selv betaler alle utgifter, å si for dette? Og hvordan anser organisasjonen sin tilstedeværelse og sikkerhet for de frivillige? Målet er å finne ut om organisasjonene og de frivillige har ulike oppfatninger og holdninger til disse spørsmålene, og hvordan det påvirker Atlantis og RKB som arenaer for frivillighet.

4.1.1. Hvem kan være frivillige i Røde Kors Bergen?

I RKB kan alle over 18 år bli frivillige, dersom de er egnet arbeidet de ønsker å gjøre:

RK.ans K: ”Ja. Fordi at de må gjennom opplæring. Det første vi gjør det er jo at vi har et intervju med de. Der vi stiller ganske mange spørsmål, der vi gjør de klar over ka det kreves av en frivillig, vi gjør de òg veldig klar over hva vi forventer av de, så må de oppgi to referanser som vi ALLTID ringer til. Eh, når det er gjort så er vi ett steg på veien. Så må de gjennom opplæring. Og da, hvis du for eksempel skal være frivillig i besøkstjenesten så må du gjennom fire ulike kurs. Til sammen tjue timer” (2012:2).

Ansatt ved RKB er opptatt av kravene som stilles de frivillige. På nettsiden deres blir dette bekreftet:

“Alle våre frivillige får opplæring i Røde Kors sitt verdigrunnlag, førstehjelp og temakurs spesielt utviklet for de forskjellige aktivitetene. Når du er i tjeneste for Røde Kors, er du ansvars- og ulykkesforsikret” (lokal.rodekors.no 2012).

En øvre aldersgrense er derfor ikke fastsatt. Så lenge en ønsker å stille opp, og blir ”godkjent” av RKB, kan man være frivillig. Men det finnes mennesker som blir avvist. Årsaker til dette kan være at de som søker om å bli frivillige kan vise seg å bli en byrde for *mottakerne*. Eksempelvis finnes det personer som ønsker å være besøksvenn fordi personen selv trenger selskap og noen å snakke med. Da må denne personen heller søke om en besøksvenn, ikke om å bli frivillig. Som nevnt i sitatet over, ringer også RKB alltid de to referansene som blir nevnt i søknaden. Det må også fremlegges politiattest dersom den frivillige skal arbeide med mindreårige. Dette fremstilles som et av organisasjonens viktige punkter: at de som mottar hjelp skal bli hjulpet av egnede frivillige:

RK.ans K: ”(...) vår oppgave er jo å sikre de som får besøkene, de som får en tjeneste fra oss, at den skal være skikkelig godt.. ka skal eg si.. ja, vi gjør det vi kan for å gjøre våre frivillige kompetente på alle mulige måter” (2012:3).

RK.ans K: ”Og det vil eg understreke, hvor viktig det er, for at Røde Kors skal være å stole på. Du kan ikkje bare slenge innom sånn som du vil. Eg hørte det var en som jobbet på Frivilligsentralen, og eg spurte: kordan gjør du det da? Nei, når hon er aleine på kontoret så får hon inn.. også hadde hon fått veldig mange navn på listen. Så får hon inn et oppdrag for eksempel, kan noen måke innkjørselen min, for eg kommer meg ikkje ut. Så sender de ut forespørsler til alle på mailinglisten, så krysser hon fingrene og håper at noen tar oppdraget. Det var det hon gjorde. Så eg spurte: ja, vet du kem de er? Nei, hon aner ikkje, de bare står på en liste. (...) det er en veldig rar sak” (2012:14).

Ansatt ved RKB viser at hun er imot tilfeldigheter når det gjelder hvem som utfører det frivillige arbeidet, og at både de frivillige og de som mottar hjelpen skal behandles med seriøsitet og respekt.

4.1.2. Hvem kan bli frivillige i Atlantis?

I Atlantis er nedre aldersgrense 16 – 18 år, og øvre mellom 42 – 80 år, avhengig av hvilket program en deltar i:

A.ans E: ”vi har jo ikke noe kompetansekrav eller at man skal ha en spesiell faglig bakgrunn eller noe, så vi ser en del på personlige egnethet, og det er ikke noe, stort sett ikke noen aldersbegrensning annet enn at man må være, på de fleste programmene 18 år, og noen steder tar de imot 16åringer også. Så det er egentlig det at man er motivert og at man er idealistisk og har lyst til å gjøre en innsats da. Også har vi noen prosjekter hvor de, noen helseprosjekter hvor de må ha en helsefaglig bakgrunn.. (...) vi har det også, ehm, men ikke først og fremst det da. Så det er egentlig, det er egentlig åpent for de som er personlig egnet, da” (2012:4).

Personlig egnethet er derfor viktig i begge organisasjonene, men i motsetning til RKB, har ikke Atlantis krav om personlig oppmøte eller intervju for de som skal reise ut. All informasjon blir gitt via epost, da kontoret befinner seg i Oslo, noe som gjør det vanskelig for mange av de frivillige å møte personlig. RKB har en mye mer intim ”ansettelsesprosess” da de krever å få møte personen før arbeidet begynner.

“Frivillig arbeid skiller seg fra bistandsarbeid ved at det ikke stilles krav til kompetanse eller tid” (atlantis.no 2012).

Selv om Atlantis skriver at det frivillige arbeidet ikke stiller krav til tid, er de fortsatt opptatt av at avtaler som blir gjort, skal holdes. Når en lover å hjelpe til i en institusjon, men ikke møter opp, kan det skje at institusjonen tar kontakt med den lokale organisasjonen som igjen kontakter Atlantis i Norge:

A.ans D: ”Jeg fikk beskjed om ett sånn tilfelle da jeg var i Ecuador nå, og det.. fordi deltakere som skal være lenge, de får jo visum.. for.. ja, det er det samarbeidspartnerne våre som hjelper til med det, at man får utvidet visumet sitt. Men det ønsket ikke de å bidra med når denne frivillige ikke møtte opp. Og det skjønner jeg veldig godt, for det er noe med.. det er veldig tullete egentlig da for man betaler jo for å.. det koster jo faktisk penger! Eh, og da ikke å jobbe, det blir jo veldig tullete, og heldigvis det er jo, de fleste jobber jo, og syns det er veldig fint, men så er det jo noen få som kanskje slækker litt mer. Men jeg støttet partneren vår i det da, det er forbeholdt til de som studerer spansk eller jobber frivillig, at de får den hjelpen” (2012:14).

I dette tilfellet er det samarbeidspartner-organisasjonen som ikke ønsker å stille med arbeidsvisum til en som ikke arbeider, selv om arbeidet er frivillig. Dette viser at selv om den frivillige har betalt for sin opplevelse, og deretter er kunden i forholdet, er det ikke akseptert at de sluntrer unna. Dette er fordi det er forutsatt at de skal være der, og de lokale forventer deres assistanse.

4.2. Grad av identifikasjon med organisasjonen

RKB legger opp til at man skal ha en sterk identifikasjon med organisasjonen, mens Atlantis fungerer i større grad som et springbrett for å komme seg ut i verden. Dette vises av organisasjonene selv, og av de frivillige. Ved RKB inviterer de til å bli en *røde kors*, noe også deltakerne har valgt å kalle seg selv gjennom intervjuene. Ved Atlantis ser man ikke samme identifikasjon, men en tydeligere bruk av organisasjonen som en sikkerhet og passasje til det frivillige arbeidet i utlandet.

4.2.1. Organisasjonenes representasjon på nettsidene

Som organisasjoner flest i dag, er mye av RKB og Atlantis’ promotering, påmelding og reklame, plassert på egne nettsider. Dette er desidert deres viktigste

informasjonskilde for deltakere og andre som ønsker å oppsøke dem, noe som er presisert av ansatte fra begge organisasjoner. Her kan enkeltpersoner selv søke informasjon, og enkelt finne frem til ulike typer frivillig arbeid, organisasjonenes vedtekter, bilder, erfaringer og eventuelle priser⁹. Begge organisasjonene viser til frivillighet som sitt hovedarbeid, men begge har også andre prosjekter utenom. RKB tilbyr eksempelvis kurs til å ta lederverv i organisasjonen, og dersom man har riktig medisinsk bakgrunn kan man også bli engasjert i betalt utrykningsarbeid ved kritesituasjoner (rodekors.no 2012). Atlantis tilbyr, ved siden av frivillig arbeid, work and travel (betalt arbeid i enkelte land), og au pair-arbeid hos vertsfamilie (atlantis.no 2012).

Jeg har valgt ut to beskrivelser av frivillig arbeid, én fra hver organisasjon, for å kunne sammenligne RKB og Atlantis nettbaserte presentasjon av sine prosjekter.

Tabell 3 Organisasjonens nettside om de frivilliges arbeid

Atlantis' hjemmeside	Røde Kors Bergens hjemmeside
<p>”Jobb frivillig med barn i Ghana! Gjør en innsats for lokalbefolkningen gjennom å bidra på barnehjem, skole, klinikk eller andre institusjoner. I Ghana møter du en kultur som er lite preget av Vesten og turister. Hos din lokale vertsfamilie får du en unik mulighet til å bli kjent med ghanesisk kultur og levemåte” (atlantis.no 2012).</p>	<p>”På Røde Kors leksehjelp får elevene bistand med skolearbeidet etter skoletid. Mange barn og unge i Norge får ikke den hjelpen de trenger med leksene hjemme. Det kan være mange ulike årsaker til dette. Men uten hjelp med leksene kan det bli vanskelig å mestre skolehverdagen. Frafallet fra skolen er en av de største samfunnsutfordringene vi står ovenfor i Norge i dag. Det er en nær sammenheng mellom svake karakterer i grunnskolen og senere frafall i videregående. Det er også en tydelig sammenheng mellom frafall og svak tilknytning til arbeidsmarkedet. Dette frafallet ønsker Røde Kors leksehjelp å bremse” (Aagesen, rodekors.no 2012).</p>

Ser man nærmere på beskrivelsene av prosjekter er RKB raske med å vise til behov, der Atlantis fokuserer på opplevelse. I det store og hele ønsker RKB å nå inn til de frivilliges sympati og vilje til å hjelpe nærmiljøet, mens Atlantis' fremgangsmåte er preget av ideologi og reise i nye kulturer. I tillegg inviterer RKB deg til å bli en ”røde korser” (se siste setning i avsnitt), mens Atlantis setter et fokus på *deg* som

⁹ sistnevnte gjelder kun Atlantis, men mindre det er snakk om donasjoner.

selvstendig og ansvarlig for egne fremgangsmåter og valg. Der RKB sier ”vi”, sier Atlantis ”du”, noe som viser at selvstendighet og selvutvikling står som et større fokus hos Atlantis, og kanskje er det nettopp dét deres marked av potensielle kunder er ute etter.

4.2.2. Vi eller du?

RKB er meget bestemte på hvordan arbeidet til de frivillige skal utføres og hva som kreves av både de frivillige og de som mottar hjelp. Organisasjonen er tydelig på sine retningslinjer, men er også opptatt av at de frivillige skal trives på best mulig måte. Gjennom jevne fellesmøter og sosiale sammenkomster sørger de ansatte for at frivillige føler seg trygge i organisasjonen. De ønsker å gi dem tilhørighet til både organisasjonen og til de andre medlemmene. Allikevel defineres det i deres vedtekter at *arbeidet* som skal utføres, står sentralt. For Atlantis er det prioritert å informere de frivillige om hva deres programmer tilbyr, og organisasjonen gjør store deler av dette arbeidet via internett. I tillegg tilbyr de informasjonsmøter, men dette er hovedsakelig for å informere de frivillige, og ikke for å skape sosiale relasjoner de frivillige imellom. I Atlantis’ vedtekter finner man et tosidig forhold. Først og fremst presenteres et sterkt fokus på de frivillige, for deretter å vise viktigheten av det frivillige arbeidet:

Tabell 4 Organisasjonens vedtekter som oppført på nettsiden

Røde Kors Bergen	Atlantis
”Oppdrag og prinsipper. Vårt oppdrag er å avdekke, hindre og lindre menneskelig nød og lidelse” (rodekors.no/lokal 2012).	”Formål og virksomhet. Stiftelsens formål er å fremme internasjonal utveksling. Virksomheten skal særlig bidra til at ungdom får møte, oppleve og lære om andre samfunn og kulturer. Virkemidlene i arbeidet skal være informasjons- og rådgivningsvirksomhet, gjennomføring av egne utvekslingsprogrammer og praktisk tilrettelegging av besøk til og fra Norge” (atlantis.no 2012).
	<i>Videre, under grunnverdier står det følgende:</i> ”Vi mener at frivillig arbeid er idealisme, i praksis. Din innsats bidrar til positive møter med gode opplevelser og gir en hjelpende hånd til daglig drift av prosjektene våre. Vi vektlegger samarbeid med lokale partnere og fokus på miljø”.

Utad viser Atlantis seg på en dobbel måte: både til deltakernes opplevelse, og til prosjektenes viktighet. De er ikke like enhetlig i sin selvpresentasjon som RKB er. Igjen bruker RKB begreper som viser til organisasjonen og den frivillige som en enhet, mens Atlantis forholder seg til *vi* (organisasjonen) og *deg* (den frivillige). Slik viser RKB at de er en organisasjon som passer godt til en person som også leter etter et sosialt miljø, og som ønsker å ta del i et fellesskap. Atlantis tilrettelegger sine programmer for deltakerne som ønsker en egen, personlig reise. Selv om begge organisasjoner gjør viktig frivillig arbeid, er altså grunnprinsippene for deres helt ulike.

Ifølge ansatt ved RKB er de frivillige engasjerte og sosiale, og like opptatt av å gjøre noe *for* andre som å gjøre noe *sammen med* andre:

RK.ans. K: "Min erfaring er at de som blir frivillige i Røde Kors det er mennesker som har noe å gi. Det er positive mennesker og det er engasjerte mennesker, det er sosiale mennesker, det er.. det er inspirerende mennesker, det er eh.. ja, folk som vet at du får mye igjen av å gjøre noe for andre. Og sammen med andre" (2012:7).

Er frivillige ved Atlantis mindre opptatt av det sosiale innen frivillighet enn røde korsere fordi de i større grad beror seg ut på en selvstendig reise? Wearing (2001) anser selvstendighet og individualitet som grunnelementer til voluntourism, og ser ikke på samhold, vennskap eller sosiale faktorer som særlig viktig for den frivillige reisende (se kapittel 2). Forholdet til organisasjonen er kun praktisk og beskyttende, ikke knyttende. Putnam (2000) mener at identifikasjon med organisasjonen, hvor det opprettes et knyttende bånd frivillig og organisasjon imellom, er blitt svekket med årene. Dette sammenligner han, ikke bare med deltaker og organisasjon generelt, men også med menneskets svakere tilknytning til deltakelse i sosiale arrangementer. Et løfte om å delta i et arrangement har, blant annet gjennom sosiale medier, mindre tyngde enn før, og det er lettere å kansellere den opprinnelige planen dersom en skulle komme over noe *bedre*. Konkluderende gjør vi mer og mer på egenhånd og lar egen gevinst overgå samvittighet ovenfor andre (Putnam 2000).

“Today’s volunteers are more autonomous and self-conscious actors articulating their own views and preferences – hereby challenging traditional organizational structures” (Hustinx et al. 2010:6).

Hustinx (2010/2011) er uenig med Putnam. Hun deler hans syns på at mennesket i dag er blitt mer opptatt av egne behov, men problemet de frivillige organisasjonene står ovenfor er basert på noe annet:

“We have criticised this popular diagnosis for focusing too much on a process of ‘dis-embedding’ (from the volunteer) without recognising a parallel process of ‘re-embedding’. Re-embedding occurs through institutional and organisational strategies that seek to re-establish the collective ground of volunteering as a response to the individualising conditions and constraints on the volunteer side” (Hustinx et al. 2011:12)

De frivilliges såkalte *dis-embedding* fra organisasjonen har, ifølge Hustinx (2011), ført til at organisasjonene har innført et strengere *regime* for sine frivillige, noe ubetalte arbeidere har hatt problemer med å følge. Hustinx anser det antatte svake forholdet, frivillig og organisasjon imellom, for å være selvforskyldt fra organisasjonenes side, og ikke basert på en moderne tid der de frivillige ikke ønsker å være en del av organisasjonen. Med andre ord er hun under oppfattelsen av at de frivillige organisasjonene er under en fornyelsesprosess som igjen påvirker deres forhold til de frivillige. Allikevel virker det ikke som frivillige ved RKB er ute etter deltakelse der de står mer selvstendige. Tvert imot ser det ut til at det er det sosiale og tilhørigheten som appellerer til dem. De to arenaene ser derfor ut til å vri seg i hver sin retning på dette punktet: RKB tilbyr tilhørighet, Atlantis tilbyr selvstendighet.

Ansatt i RKB mener det sosiale er et trekkplaster, og en viktig del av de frivilliges engasjement (RK.ans K 2012). Ved Atlantis er derimot fokus rettet mot deltakernes individuelle opplevelse og selvutvikling. Nettsidene til de to organisasjonene oppfordrer til hver sin spesifiserte retning innen frivillig arbeid: den sosiale og deltakende, og den individuelle og selvutviklende. Her ser vi et ganske stort skille mellom de to gruppene ved den klassiske og nyere frivillige varianten, et skille som Putnam definerer som et skille mellom *før* og *nå*. Allikevel ser vi ikke nedgang i antall frivillige i Røde Kors – betyr dette at det er en ny gruppe frivillige som har oppstått? Dette spørsmålet vil utforskes i kapittel 6.

4.3. Arbeidet eller den frivillige i sentrum?

For en organisasjon som skal ansette frivillige er det viktig å kunne tilby givende arbeid. Men hvor mye har de som *mottar* hjelpen å si for gjennomførelsen av arbeidet? Både Wearing (2001), Papi (2012) og VSO – Voluntary Service Overseas – (2012) tar opp temaet rundt mottakersamfunnets involvering i *konstruksjonen* av voluntourism. De er under oppfatningen av at lokalbefolkningen ikke blir nok involvert i planleggingen til å kunne bestemme hva som er best for deres skoler/barnehjem/sykehus. VSO (2012) anser ikke de frivillige som klare for arbeidet de går til uten å ha gjennomført kurs og hatt erfaring i yrket på forhånd. Frivillige som eksempelvis skal arbeide som assistenter til lærere kan i praksis bli plassert i et klasserom som eneste lærer, hvor de ikke kan det lokale språket, og ikke har erfaring i opplæring (A.fri H 2012). Dette kan føre til vanskeligheter og usikkerhet både blant elevene og de frivillige. Ved RKB er sikkerheten for både de frivillige og de mottakende sterkere. Som nevnt tidligere har de obligatoriske kurs i organisasjonens mål og virke, og en kan ta videre kurs dersom en ønsker å bidra på et høyere nivå; i.e. en lederstilling. Er man ny i frivillig arbeid, blir man ikke plassert alene på et oppdrag, med mindre en har en rolle som besøksvenn. De to arenaene viser derfor ulike hensyn til partene som er involvert i frivillig arbeid. Voluntourism ønsker først og fremst å sikre en god og sikker arbeidssituasjon for de frivillige: men sikrer de en god situasjon for de som mottar hjelpen?

4.3.1 Frivillighet som utveksling eller bistand?

Det er en stor forskjell mellom Atlantis og RKBs arbeidstilbud, nettopp på grunn av deres ulike mål: RKB er konstituert for behovene til de som trenger hjelp i Bergen, i.e. mottakerne, og Atlantis er konstituert for unge som ønsker å utveksle, i.e. giverne. Selv om begge organisasjonene gjør mye av det samme innen frivillighet, er prioriteringene deres ulike. Ansatt ved Atlantis er blant annet veldig opptatt av at deres frivillige deltakere ikke bedriver bistand, men utveksling (A.ans E 2012). RKB derimot er opptatt av å vise deres arbeid som bistand.

Forskjellen en finner i organisasjonenes gjennomføring, ligger mellom *behovet* ved arbeidsstedet, og *ønsket* fra de frivillige om hva de ønsker å arbeide med. Tross at alle de frivillige bidrar med hjelp til institusjonen/prosjektet de arbeider på, er de frivillige

fra RKB sendt dit på grunn av behovet som foreligger, mens frivillige fra Atlantis i større grad reiser dit det er populært å dra. Dette vil si, som et eksempel, at Atlantis kan velge å etablere et samarbeid med en organisasjon i India når de merker stor pågang i ønskene om å dra til India, for deretter å legge ned sitt bidrag til et prosjekt i Ghana fordi det er liten pågang fra deltakere som ønsker å reise dit. Tilbudene til en voluntourism-organisasjon endrer seg etter ønskene til de frivillige, slik at flere skal melde seg på. Prosjekter byttes derfor ut etter hvor det er mest eksotisk å dra det inneværende året, ikke etter behov eller ferdigstilling av eventuelle prosjekter.

Ønskene de frivillige har til deltakelsen blir, ved Atlantis, i større grad tatt i betraktning enn ønskene/behovet fra de som mottar hjelp. De frivillige er fri til å velge både land, arbeidssted og arbeid (til en viss grad), dersom det er plass til og behov for han/henne. Problemer en ser ved dette er at de *forlatte* prosjektene (som i eksempelet om Ghana) ikke mottar flere frivillige fra Atlantis enten de har blitt avhengig av dem eller ikke. I RKB er ikke prosjektene utbyttbare med mindre mottakerne ikke har behov for hjelp lenger¹⁰. Dersom det oppstår ønsker om å være frivillig på prosjekter hvor det er nok frivillige eller hvor RKB ikke opererer lenger, blir de anbefalt å gjøre noe annet, eller ikke bli frivillige i det hele tatt.

RK.ans K: ”(...) eg hadde jo en som ringte inn forleden som var så.. han hadde kjempekompetanse i gresk, han hadde lyst til å hjelpe grekere som var på norsktrening. Og da spurte eg han hvor mye tid han har til å bistå og da sa han at han jobber fulltid i skolevesenet og har lang reisetid hver dag så.. så han hadde jo egentlig ikke noe tid til å være norsklærer hos oss, for den var på dagtid.” (2012:12).

I dette eksempelet kan ikke personen bli frivillig, fordi RKB ikke har mulighet til å flytte på sine timeplaner, forklarer respondent K, ansatt i RKB. Dette er fordi organisasjonens hovedfelt er bistand. For Atlantis, som sier de ikke bedriver bistand, kan derimot de frivilliges behov komme først. Formålet deres er å sende deltakerne ut for å utveksle. De to arenaene viser derfor helt ulike perspektiver på det frivillige arbeidet, fordi målene de setter er svært forskjellige. Betyr dette at de frivillige deltakerne også er svært ulike og ikke jobber mot det samme? Er det slik at man ikke

¹⁰ Det hender også at kommunen overtar prosjektene RKB starter opp. Dette er et av målene til RKB. På denne måten kan de ta for seg andre grupper som har udekkede behov.

finner de samme holdningene til frivillighet i hver av gruppene? Disse spørsmålene vil bli videre utdypet i kapittel 5.

Under ligger en oversikt over organisasjonenes tilrettelegging for de frivillige og behovet som foreligger.

Tabell 5 Oppsummering av organisasjoners gjennomføring i henhold til behov og ønske

Røde Kors Bergen	Atlantis
<ul style="list-style-type: none"> • Frivillige må skrive ned tre typer arbeid de kunne tenke seg å gjøre • Frivillige blir plassert der det er behov • Er det behov og ikke frivillige, må frivillige flyttes på for å fylle behovet (RK.ans K 2012) 	<ul style="list-style-type: none"> • Frivillige velger land de ønsker å dra til og arbeid de ønsker å gjøre • Dersom det er land og arbeid som ikke er populært avslutter de avtalen med sam arbeidspartner/organisasjon i landet • Er det behov, men ikke frivillige, må nye, mer populære steder oppsøkes og bringes på bane (A.ans D 2012)

4.3.2. Organisasjonens krav til de frivillige

De første kravene for å kunne være frivillig i RKB er personlig egnethet og to referanser som kan ringes opp (RK.ans K 2012). Den frivillige må med andre ord være egnet til arbeidet før hun/han får lov til å kalle seg en røde kors. Å være frivillig betyr nemlig å opptre i Røde Kors' navn, og respondent O, frivillig i RK Bergen, poengterer at den frivillige må innse at den *er* en røde kors når arbeidet utføres (RK.fri O 2012). Dette gjør at tillit til organisasjonen er nødt til å være grunnlaget til arbeidet, ellers vil ikke den frivillige kunne gjøre en god jobb:

RK.fri. N: "Ej tror det e nokke med at Røde Kors har så, ej har veldig stor respekt for Røde Kors då. At de står veldig fast på prinsippene sine. At de skal være nøytrale, at de skal.. de prøver å hjelpe folk på en best mulig måte og skape et godt, trygt miljø" (2012:8).

Dette er ikke det samme som vi ser hos frivillige som reiser gjennom Atlantis. Her er ikke den frivillige i like stor grad en *representant* fra organisasjonen, men heller en representant for landet de kommer fra, altså Norge. Når frivillige ved Atlantis snakker

om andre personer på prosjektene, forholder de seg til nasjonaliteter og ikke organisasjoner, også om seg selv:

A.fri B: ”Eh, det var mange tyskere, utrolig mange tyskere der hvor jeg var og de var veldig sånn i sin egen tyske boble da og de snakket bare tysk med hverandre, de snakket tysk til meg og jeg kan ikke tysk.. (...) Og i starten så var jeg den eneste nordmannen på hele skolen” (2012:15).

Organisasjonen i mottakerlandet, Atlantis’ samarbeidspartner, er ansvarlig for de norske frivillige som ankommer, men de står ikke som ansvarlig for de frivilliges atferd i samme grad som Røde Kors gjør i Norge. I tillegg er det motsigelser innen Atlantis når jeg spør om de frivillige må ha vandelstest for å kunne arbeide med barn slik RKB krever. Ansatt i Atlantis påpeker at dette gjør de alltid, selv om ikke alle mottakerland krever at de frivillige har det (A.ans E 2012). Deltakere som har arbeidet på skoler og barnehjem derimot, sier de ikke ble bedt om å fremvise dette (A.fri F 2012). Her foreligger det en svikt mellom krav og utførelse. Ifølge Atlantis’ nettsider blir det satt strenge krav til utenlandske som ankommer Norge for å bli au pairer. Om svikten i gjennomførelse også forekommer her, er uvisst:

“Vi godkjenner våre au pairer før vi sender dem hjem til dere. Vi sjekker både attester og referanser. I tillegg intervjuer våre samarbeidspartnere dem personlig” (atlantis.no 2012).

Det vekker oppsikt når deltakere som kommer *inn* til Norge ser ut til å ha andre retningslinjer enn de som reiser ut.

Atlantis verner ikke like mye om de som mottar hjelp sammenlignet med RKB, men er mest opptatt av at de frivillige skal føle seg trygge og ivaretatt. De tilbyr heller ingen kurs i verken kulturrelasjoner eller menneskelig kontakt, i motsetning til RKB, men sender ut tre informasjonspakker før avreise som deltakeren kan velge å se igjennom selv. Konkluderende er det den frivillige som skal ivaretas, ikke eventuelle barn eller sårbare på institusjonene hvor de frivillige jobber. For Atlantis er målet at *de frivillige* skal ”bli hjulpet” i sitt søk om erfaring og selvutvikling. Allikevel ønsker de idealistiske frivillige:

A.ans E: ”det er egentlig det at man er motivert og at man er idealistisk og har lyst til å gjøre en innsats da” (2012:4).

Om man kan være idealistisk og ønske å gjøre en innsats for en organisasjon som ikke ser på sitt arbeid som bistand, er for meg en motsigelse, men blir et spørsmål de frivillige må stille seg selv. Konkluderende vil de frivillige fra hver arena ha helt ulike mål for sitt frivillige arbeid, ut ifra hva organisasjonene ønsker å tilby dem. Om dette stemmer undersøkes nærmere i kapittel 5.

4.3.3. Frivillighet for alle?

Er da frivillighet for alle, uansett arena? Da jeg spurte begge ansatte, i hver sin organisasjon, om alle kunne finne frivillig arbeid hos dem, sett at de var innenfor riktig alder, fikk jeg følgende svar:

Tabell 6 Kan alle være frivillige hos dere?

Ansatt i Røde Kors Bergen	Ansatt i Atlantis
K: ”Nei, det tror jeg ikke. (...) Vi har jo ganske mange aktiviteter, men vi starter jo ikke opp aktiviteter uten at det er humanitært behov i det lokale området” (2012:3).	D: ”Mhm. Absolutt, det vil jeg si. Eh, hvis man, vi prøver jo å legge til rett for det også. Sånn, folk som tar kontakt som har fysioterapi-bakgrunn for eksempel, da jobber vi jo en del for å finne ut, er det spesielle prosjekter hvor de kan bruke den bakgrunnen? Eh, men det, og sånn medisinsk bakgrunn. Ehm, så ja, jeg tenker at vi er veldig behjelpelige på sånne ting også” (2012:6).

De ansatte svarer på spørsmålet ut i fra hvert sitt ståsted. Ansatt i RKB fokuserer på at de ikke finner arbeid til de som ønsker å være frivillige innen områder hvor de foreløpig ikke har noen stasjoner. Atlantis derimot, ser på den frivilliges bakgrunn og hvordan de kan få plassert den frivillige på et område som passer mest mulig for han/henne. Atlantis har flere valgmuligheter enn RKB siden de opererer gjennom flere andre organisasjoner. RKB har mest egne prosjekter, og enkelte de deler med andre organisasjoner i nærmiljøet (hvor de gjør hver sin jobb). Allikevel er hovedprioritet for RKB *arbeidet* og ikke de frivilliges ønsker. For dem er det bedre å

avslå søkerens ønske om å bli frivillig enn å starte opp noe nytt på grunn av en *trend*. Under er en oversikt over organisasjonens offisielle krav og løfter.

Tabell 7 Oppsummert oversikt over organisasjonenes regler ovenfor de frivillige og de som mottar hjelp

Røde Kors Bergen	Atlantis
<ul style="list-style-type: none"> • Den frivillige er en representant for Røde Kors – <i>en røde kors</i> • Den frivillige skal kurses, både for sin egen del, for organisasjonen sin del og for den som blir hjulpet sin del • Den frivillige må fremvise attester (og vise til plettfri vandel ved arbeid med mindreårige i henhold til norsk lov) og referanser, og må møte på personlig intervju 	<ul style="list-style-type: none"> • Den frivillige er en representant for Norge • Den frivillige trenger ingen forhåndskurs, men mottakerlandets organisasjon må godkjennes som hederlig • Den frivillige må skrive et brev om sine hensikter som voluntourist. • Motstridende påstander om vandelsattest • Dersom noen reiser <i>inn</i> til Norge gjennom Atlantis må de vise attester og komme på intervju, ifølge Atlantis' nettsider

4.4. Forholdet til andre organisasjoner

En av grunnene til at RKB har et større fokus mot arbeidet som skal gjennomføres enn Atlantis, er at de har ulik økonomiske bidragsyttere. Atlantis mottar all sin støtte fra de frivillige og vil derfor ha en større konkurranse med de andre organisasjonene som søker de samme frivillige:

A.ans E: "Så vi har to større **konkurrenter**. (...) Menne, nå vet vi jo ikke helt, vi har jo ikke helt innblikk i hverandres tall ikke sant. Men jeg tror fremdeles vi er størst, vi har jo ja, lengst fartstid" (2012:6).

Ansatt i Atlantis snakker naturlig om konkurrenter, og ikke samarbeidspartnere, da markedet helt klart er noe de ønsker å kapre. I RKB, som får mye økonomisk støtte både statlig, privat og fra medlemmer, er ikke konkurransen om de frivillige den samme fordi de ikke deler markedet med andre organisasjoner. Det finnes selvsagt flere frivillige organisasjoner i Bergen, men disse tilbyr annet frivillig arbeid enn

RKB, og er derfor ikke en konkurrent på samme måte som vi ser på arenaen for voluntourism. Allikevel er RKB ledende på markedet innen frivillighet i Bergen, nettopp fordi de har et merkenavn som alle kjenner til. Når arbeidet står i sentrum blir derfor samarbeid med de andre organisasjonene mer naturlig:

RK.ans K: ”Jada. Vi snakker med alle vi. (...) Ja, det gjør vi, vi samarbeider og vi avklarer: skal dokkar drive med det, har dokkar sånn og sånn.. skal vi starte opp med det? Nå er det et behov her.. Altså, det avklarer vi ganske fort, vi fikk spørsmål om, det var noen som spurte om vi kunne ha noe slags besøkstjeneste for småbarnsfamilier. Eller om vi kunne ha noe sånt treffsted for småbarnsfamilier. Eh, og da vet vi at det driver Kirkens Bymisjon med. Ikke sant, så da kunne vi henvise de til de. Men så kan det være andre prosjekter som kommunen vil at det skal være flere som samarbeider om, og da gjør vi jo det. Så vi samarbeider vi med de som det er naturlig å samarbeide med. (...) Enten det er profesjonelle organisasjoner eller.. offentligheten eller frivilligheten. (...) Men vi må ha våre prinsipper, ikke sant, det er nøytralt og uavhengig. Og det er jo det er jo det som gjør at så mange kan både være frivillig hos oss og benytte oss, for vi legger ikkje noen føringer på om man tilhører det eller det eller har sånn og sånne synspunkter. Så vi samarbeider med mangen forskjellige. (...) Nei, men det blir sånn, når en er i dette markedet. Da er det naturlig det” (2012:13 – 14).

Ansatt i RKB mener at det er naturlig å samarbeide i den bransjen, i motsetning til organisasjoner som tilbyr voluntourism, der konkurransen er sterkere enn samarbeidet. Selv om begge organisasjonene ikke kunne overlevd uten sine frivillige, er Atlantis mer avhengig av sine frivillige nettopp fordi de også er det finansielle støtteapparatet. Hvordan dette kan påvirke de frivilliges forhold til organisasjonen skal jeg komme tilbake til å neste analysekapittel.

Tabell 8 Hvorfor organisasjonene differensierer på konkurranse og samarbeid med andre frivillige organisasjoner

Røde Kors Bergen	Atlantis
<ul style="list-style-type: none"> Organisasjonen er mer opptatt av samarbeid med andre frivillige organisasjoner fordi de ønsker å fordele ulikt arbeid seg imellom etter hva de er best til. Organisasjonen mottar ikke finansiell støtte av de frivillige. Ved kostnader hos frivillige vil dette bli refundert av organisasjonen. 	<ul style="list-style-type: none"> Organisasjonen er opptatt av konkurranse fordi det finnes andre organisasjoner som ønsker de samme frivillige til samme type arbeid. De frivillige er et finansielt støtteapparat som organisasjonen trenger.

4.5. Organisasjonenes tilstedeværelse og sikkerhet

Ved RKB er organisasjonens tilstedeværelse i arbeidet mye mer utbredt enn ved Atlantis. De tar seg tid til fysisk tilstedeværelse på flere av prosjektene, og har regelmessige møter og sammenkomster med de frivillige. Dette betyr også at RKB vet hva alle prosjektene går ut på, og hvilke utfordringer som kan oppstå. Eksempel på dette er da en frivillig følte seg utrygg fordi en av de hun hjalp som frivillig ønsket å gifte seg med henne, og ikke ville ta nei som svar:

RK.fri M: "(...) eh.. altså jeg byttet jo gruppe.. nettopp på grunn av en veldig stor kulturforskjell. Eh.. det var jo.. han ene.. han fridde til meg! (...)Ja, først ville han være kjæreste og så.. også var det lissom.. kanskje vi skal gifte oss.. vi skulle bo sammen og få barn. (...) Og det var lissom der grensen gikk og da.. da måtte jeg flytte over".

Int: "Ja. Og da var det ikke noe problem å bytte over eller noen ting?"

RK.fri M: "Nei, jeg tok det opp med X med én gang" (2012:8 – 9)

Da denne hendelsen fant sted var ansatt fra RKB (her nevnt som X) tilstede under selve arbeidet, og kunne derfor bryte inn og hjelpe til når frieriet fant sted. At Atlantis *ikke* er til stede på arbeidsplassen kan by på problemer, selv om en kan nå dem på både mail og nødtelefon:

A.fri F: ”Jeg var syk fra jeg kom til jeg dro på en måte. (...) Så jeg hadde mye kontakt med Atlantis på en måte. Eller mamma og pappa hadde veldig mye kontakt med Atlantis, og de gjorde på en måte litt, altså sånn, de visste at jeg var syk og prøvde å ha litt kontakt med de organisasjonene der nede. Eh, men det er ikke mye de får gjort på en måte. Og jeg følte vel egentlig ikke at de hadde så veldig kontroll, de prøvde lissom å slå opp litt om det var noen sykehus en burde dra på og ikke dra på og lissom sånn. Menne, jeg savna litt.. asså sånn med tanke på hvor mye man betaler for det og sånne ting så savna jeg at det var litt orden da, at jeg følte at de alltid backa meg på en måte, for det gjorde jeg ikke. I det hele tatt. Det har jeg tenkt mange ganger at jeg kunne like gjerne dratt uten. På en måte. Hadde jeg turt. Så hadde jeg kunnet la være å betale det” (2012:11).

Tilstedeværelse, kunnskap og sikkerhet rundt arbeidet er derfor viktig for de frivillige, men blir behandlet ulikt av organisasjonene. RKB har selvsagt fordelene med å være geografisk nært arbeidsstedene. Atlantis, som befinner seg lenger unna, benytter seg av samarbeidsorganisasjonen, som kan gi den frivillige hjelp på stedet. Dessverre kan kulturelle og språklige barrierer oppstå, noe respondenten over nevner som negative følger. De frivillige ved Atlantis sier selv at de reiser gjennom organisasjonen for å få en større sikkerhet enn av å reise på egenhånd, men om denne sikkerheten opprettholdes slik de ønsker, er allikevel diskutabelt. På en annen side hadde de frivillige i Atlantis som ikke møtte på problemer, et bedre syn på Atlantis’ tilgjengelighet:

A.fri. B: ”Den (organisasjonen) bør være tilgjengelig når man ønsker det, på en måte. Men jeg syns egentlig at hovedjobben til Atlantis slutter når du drar (...) du er på en måte over i en annen organisasjon da, på vertsorganisasjonen. Men Atlantis burde alltid stå der hvis du skulle trenge noe, det er jo lettere å sku fortelle om et problem for eksempel da, til Atlantis med nordmenn, og ikke til sør-amerikanere som kanskje ser på ting en helt annen måte. Hvis du er veldig frustrert eller ett eller annet sånn da”.

A.fri. A: ”Ja, man visste jo at de var tilgjengelige, og det var jo en god følelse. (...) man føler kanskje i ettertid at man har betalt mer enn det man egentlig burde da. At man ikke vet helt hva man har betalt for”.

A.fri. C: ”Æ trur at æ ved en anledning følte mæ litt misfornøyd med min afrikanske organisasjon, men det trur æ va midt oppi all den andre frustrasjonen. (...) Men sånn i ettertid, i hvert fall no, så lang tid etter, og evalueringa rett etter så var æ veldig fornøyd egentlig” (2012:27).

RKB kan derfor anses som en organisasjon som rydder opp raskere dersom det oppstår problemer, mens Atlantis er mer et symbol på trygghet, som kanskje kan by

på frustrasjon dersom man ikke føler at en får den hjelpen man trenger. Samtidig sier respondent C at hun mest frustrert der og da, og ganske fornøyd i ettertid. At hun ryddet opp i sine egne problemer kan derfor ha vært det hun trengte for å kunne bli personlig sterkere og mer selvstendig – som Wearing (2001) mener er poenget med hele reisen uansett.

I RKB er det selvsagt enklere å oppnå øyeblikkelig kontakt med selve organisasjonen ettersom man slipper dyre telefonutgifter og tidsforskjell. I tillegg til å være tilgjengelige via telefon og på kontoret, er de ansvarlige ved RKB ofte med de frivillige under arbeidet:

RK.fri L: ”Vi var jo på samtale først, i var hvert fall på samtale med ho X, før vi begynte, for vi begynte lissom til semesterstart, så da fikk du lissom, du fikk den timen der oppe med ka det gikk i, og kem du kunne risiker å møte, og kordan du sku gå fram når du kom dit og.. altså hvis det var nokka så måtte du bare ta og si ifra med en gong lissom. (...) Så i føle vel det at i fikk, i fikk vel på en måte den innføringa du trengte for at.. (...) Også har dem vært veldig flinke underveis. Hvis nokka kjem opp så stoppe ho opp og snakk med oss, etter at vi e ferdig og de har gått hjem, sånn kordan gikk det og.. (...) så e føle at ho e ganske flink til å ta opp visse situasjoner, ka vi skal gjøre hvis det skal smelle”.

RK.fri M: ”hun følger veldig godt med da, og hører hvordan det går og etter timene så er hun alltid åpen for å snakke mer og: hvordan gikk det i dag, lissom. (...) Nå hadde jeg et tilfelle med en av de jeg hadde.. av de jeg hjalp. Og måtte flytte over, og da var hun sånn med én gang, på en måte. Nei, du skal flytte over og.. var veldig sånn, du må si ifra hvor grensen går også..”

I: ”Ja, ok. Så dere føler dere veldig trygge der dere er?”

RK.fri M: ”Ja, helt klart”.

RK.fri L: ”Absolutt. Også er ho veldig åpen. Ho vil at vi skal si ifra uansett ka det er. Det ordne seg uansett (...) det var én gang ho ikke var der for ho var på kurs i Oslo. Men utover det så er ho der kvar gang” (2012:6 – 7).

Tilstedeværelse av organisasjonene er svært ulikt ved de to arenaene av flere grunner, men tilgjengelighet er nok den viktigste. Atlantis ønsker å dele sin ansvarsrolle med sin lokale samarbeidspartner, noe som kan være vanskelig for en frivillig å forholde seg til. Wearing (2001) nevner organisasjonens ivaretagelse av den frivillige som et av de viktigste punktene innen voluntourism. Samtidig er det ikke det samme å forholde seg til to organisasjoner som å forholde seg til én. Når ansvarsområdet blir så stort at det er usikkerhet fra den frivillige om hvem man skal henvende seg til, som i eksempelet fra respondent F, blir forholdet til organisasjonene, samt en følelse av

trygghet, svekket. Respondenter fra Atlantis anser selve *beskyttelsen* fra organisasjonene som en selvfølgelighet når de har betalt ekstra for å unngå å reise på egenhånd.

Int: ”Men hvis det er noen der nede som har et problem, med hva som helst, ringer dem organisasjonen der nede eller ringer dem hit?”

A.ans D: ”Det kan, det varierer litt, men vi har et nødnummer som de kan ringe (...) Ja, jeg skal ikke si det helt sikkert, men jeg tror at alle samarbeidspartnerne våre der nede også har et nødnummer. Sånn at de får kontakt med enten oss eller dem. Ofte så er det jo kanskje mer aktuelt for dem å ringe partneren i det landet de er i, sånn at de får umiddelbar hjelp” (2012:8).

Selv om organisasjonen ønsker å være tilstede for sine frivillige, gjør deres oppdelte ansvarsområde det vanskelig for de frivillige å kunne identifisere seg med dem.

4.6. Konklusjon

I dette kapittelet har jeg sammenlignet og diskutert forholdet organisasjonene ønsker å utvikle med sine frivillige, og hvordan dette påvirker det frivillige arbeidet. Ved å sammenligne de to arenaenes ulike strukturer har jeg kommet frem til følgende:

RKB er opptatt av at den frivillige skal bli en del av dem som organisasjon. Ved å kreve at de frivillige gjennomfører obligatoriske kurs, kan de frivillige videreformidle det RKB står for, og utføre oppgaver på deres foretrukne måte. De ønsker å skape *røde korsere*. Atlantis setter utveksling og selvutvikling som mål for den frivilliges deltagelse. Derfor fremhever de viktigheten av at den frivillige reiser på egenhånd, mer som en representant fra Norge, enn som en representant for organisasjonen. Dette betyr også at organisasjonenes tilgjengelighet blir vesentlig. RKB er tilstede på flere av aktivitetene mens Atlantis stiller seg tilgjengelig via mail og nødtelefon. Ved andre henvendelser skal organisasjonen i vertsbyen kontaktes.

Putnam (2000) mener mennesket har gått fra å være knyttet til organisasjonene de deltar i, til å ha et løsere og mer selvstendig forhold til dem. Hustinx (2011) anser organisasjonene som hovedaktøren i å svekke båndet til de frivillige. De to arenaene er svært ulike på dette punktet. Både ansatte og frivillige ved RKB mener forholdet til organisasjonen er viktig, kanskje også avgjørende, for deltakelsen. Det samme sies

om det sosiale. Atlantis tilbyr et begrenset nært forhold ettersom de deler ansvaret for de frivillige med den lokale samarbeidspartneren. Den frivillige styrer derfor i større grad hvor nært deres forhold skal være.

Organisasjonene utøver ulike former for sikkerhet både for de frivillige og de som mottar hjelp. RKB er særlig opptatt av at de frivillige blir godkjent før de får bli en del av deres organisasjon som frivillig. Atlantis setter enkelte krav, men det er flere av disse som ikke blir overholdt i praksis. VSO (2012) er blant de som mener frivillige innen voluntourism ikke burde bli sendt ut i arbeid uten erfaring eller kurs. Totalt sett anser de skade på lokalsamfunnet som en mer utbredt faktor enn positive endringer. Ettersom Atlantis ikke betegner det frivillige arbeidet som bistand, kan man stille spørsmål ved hva de frivillige egentlig får igjen for arbeidet. Er selvutvikling nok?

Organisasjonene, som utmerker seg som svært ulike selv om de begge tilbyr frivillig arbeid, oppfattes derfor å tiltrekke seg folk med veldig forskjellig motivasjon. Et sterkt skille mellom dem er at RKB utfører bistand, noe Atlantis ikke sier de gjør. Allikevel gjør begge mange av de samme oppgavene gjennom frivillighet. Konkluderende ser vi at RKB tilbyr tilhørighet, Atlantis tilbyr selvstendighet. Antagelsen Lorentzen (1994) presenterer om at organisasjonens formelle struktur har stor påvirkning på de frivillige ser derfor ut til å gi mening. De frivilliges *forhold* til frivillighet vil derfor utforskes nærmere i neste kapittel.

5 De frivilliges forhold til frivillig arbeid

Introduksjon

For å kunne utforske spørsmålene som ble stilt i kapittel 4 videre, vil jeg i dette kapittelet se om de frivillige ved hver arena faktisk er så ulike som først antatt. Er det slik at de frivillige fra hver organisasjon har helt ulike mål som deltakere? I motsetning til forrige analyse, vil denne ta for seg intervjuene med de frivillige i mye større grad, og både ha enkelt svar og diskusjoner som utgangspunkt. Flere sitater er blitt valgt ut og plassert i oversiktlige figurer for at leseren lettere skal kunne tyde råmaterialet.

Først av alt vil jeg sammenligne de frivilliges definisjoner av frivillighet. Da dette er noe begge organisasjonene tilbyr i lik grad, vil det være interessant å se om de frivillige har samme forståelse av dette begrepet. Deretter vil jeg presentere motivasjon. De frivilliges *personlige* motivasjon er her separert fra antatt *generell* motivasjon for frivillighet, for å se om det er et skille mellom disse.

Et annet viktig punkt er hva de frivillige ønsker å *få igjen* for sin innsats som frivillig. Hustinx (2010) er under oppfattelsen av at organisasjonene har fått de frivillige til å nærmest *forvente* belønning innen frivillig arbeid. Kapittelet vil ta for seg respondentenes diskusjon om viktigheten av ros og verdsettelse. Deretter følger en diskusjon rundt hva frivillig arbeid har å si for CV'en i senere jobbsøking. Til slutt vil jeg ta opp et annet viktig spørsmål: hender det at de frivillige føler at de er til mer besvær enn hjelp, slik VSO (2012) antar at voluntourister er?

5.1. Hva er frivillighet?

Et av mine ønsker var å utforske begrepet *frivillighet*, for å se om det fremstod ulike tanker, ideer eller ord rundt dette på hver av arenaene. Hvordan beskriver de frivillige sin forståelse av egen deltakelse? Målet med spørsmålet var å komme frem til om de frivillige fra hver organisasjon var så ulike som de fremstår i kapittel 4.

5.1.1. Egen definisjon

Tabell 9 Definisjon av frivillighet fra Røde Kors-frivillige

Røde Kors Bergen
N: "Det e heilt opp til deg sjøl, du <i>må</i> ikkje gjere da" (2012:5).
N: "Fordi at definisjonen, <i>ja, eg e fra Røde Kors</i> , hvis du har gjort en frivillig aktivitet <i>ein</i> gang i året så reknes du som frivillig, ikkje sant. Altså ein gong av 365 daga" (2012:3 – 4).
O: "Utan å på en måte forventat at noken skal på en måte gi deg noke tilbake da. Ehm.. At du sett av tid og ressurser for deg sjøl.. Altså når du på en måte gjer en jobb bare for å få nokke igjen så e jo det nokke helt annet, men frivillig då.. seie du lissom at dette har eg lyst til å gjera. Og eg trengje på en måte ikkje å få en konkret betaling for da. I noke som helst form" (2012:5).
L: "(Jeg tenker på) Røde Kors faktisk". M: "Mhm. Samme her, Røde Kors. Men det er kanskje fordi det er der jeg er frivillig. Kanskje". L: "Mhm.. hjelpe andre og bidra og.." Int: "Ja, så du tenker på å hjelpe mennesker?" L: "Ja. Mhm, egentlig". M: "Ja, å bidra" I: "Hva slags hjelp tenker dere på, dere sier hjelpe andre?" L: "For min del på Norskverkstedet så skal du lære dem til å bli, ikke nødvendigvis mer norsk, men å lære dem det norske språket så de skal ha en følelse av å i det minste å passe inn i samfunnet". M: "Jeg tenker på barn, og eldre og de som er vanskeligstilte" (2012:3).

Når jeg ber frivillige fra RKB definere frivillighet, nevner så mange som tre av dem Røde Kors i svaret sitt, men ingen av Atlantis-deltakerne nevner noen bestemt organisasjon. Dette viser det grunnleggende forholdet røde korsere har til sin organisasjon og hvordan de er med på å representere den. I tillegg velger de, når jeg som intervjuer spør dem om hva slags hjelp de tenker på, å snakke om *hvem* som blir hjulpet og hvordan *du* (ubestemt form), hjelper dem. Ingen av respondentene snakker om seg selv som *jeg*, eller sine personlige opplevelser. Denne måten å forholde seg til temaet viser at de er opptatte av *hvem* som mottar hjelpen, og av hjelperne som en

gruppe frivillige, ikke bestående av enkeltpersoner. I svarene til Atlantis-deltakere ser vi derimot begge deler:

Tabell 10 Definisjon av frivillighet fra Atlantis-frivillige

Atlantis
<p>C: "Å gjøre nokka uten å bli fortalt at du burde gjøre det (...) det trenger ikke å være det at du blir fortalt det direkte eller gjør ting som er sosialt forventet som at du vasker huset kanskje en gang i måneden eller og sånn, men at frivillighet er mer sånn at du henter nokka inni deg sjøl og oppsøker no anna. Istedenfor å vente på at nokka oppsøker eller forventer noe av dæ" (2012:8).</p>
<p>B: "Ja, det å engasjere seg da egentlig". B: "Eller å bare få betaling ikke i penger lissom, men i noe annet, det er jo.." Int: "Er det like mye verdt? Alle typer frivillig arbeid?" C: "Engasjementet bak tror jeg er like mye verdt" (2012:8).</p>
<p>J: "Mmm.. Tenker du sånn hvor mye en bidrar til å hjelpe dem eller tenker du mer sånn på kvaliteten av reisa?" Int: "Nei.. alt.. Jeg vil høre hva dere tenker når jeg stiller et slikt spørsmål". J: "Jeg føler i hvert fall ikke at mine to måneder i India på den skolen gjorde så veldig stort utslag" F, G: "Nei". F: "Det føler ikke jeg heller.." (2012:5).</p>

Særlig i det siste svaret fra Atlantis ser vi at spørsmålet jeg stiller, om deres definisjon av frivillighet og frivillig arbeid, tolkes svært ulikt av respondentene. Noen tenker på selve organisasjonen, andre på opplevelsen de selv hadde. Andre igjen diskuterer selve begrepet. I det store og det hele er det ikke hvilken organisasjon de tilhører som skiller de frivillige i dette spørsmålet, men heller hvordan *gruppen* velger å tolke spørsmålet. Noen tok det som et personlig spørsmål for deres opplevelse mens andre som en ren definisjon. Ser man på gruppene som adskilt vises det at de i stor grad bygger på hverandres utsagn og ideer. Som nevnt tidligere anser Smithson (2008) dette som typisk gruppeinteraksjon. Deltakere ønsker å skape en tilhørighet og oppnår dette ved å si seg enig i felles meninger (ibid.). I gruppeintervjuer blir man som ofte

påvirket av hverandres svar, fordi det gir en nye tankeretninger som ikke nødvendigvis var tilstede når spørsmålet ble stilt. Hadde jeg hatt alle de samme respondentene inne for individuelle intervjuer ville nok svarene vært annerledes fra det de er nå fordi de kun har seg selv som referanse, og ingen nye eksterne ideer å bygge på. Konkluderende ser jeg flere fellestrekk enn jeg ser ulikheter blant de to gruppene av frivillige, hvor hovedforskjellen ligger mellom individene og ikke organisasjonene. Under har jeg lagt ved en oppsummerende tabell av svarene.

Tabell 11 Oppsummering av deltakernes definisjon av frivillighet

Røde Kors Bergen	Atlantis
<ul style="list-style-type: none"> • Noe som gjøres av egen vilje • Frivillighet kan gjøres ofte eller sjeldent, det blir ikke definert av mengde • Man forventer ikke å få noe tilbake • En har lyst til å gjøre det • Røde Kors • Bidra, hjelpe andre 	<ul style="list-style-type: none"> • Du gjør noe uten å bli fortalt at du <i>bør</i> gjøre det • Det er ikke sosialt forventet • Noe du henter inni deg selv • Å oppsøke noe annet • Det å engasjere seg • Man får noe tilbake som ikke er materielt • Engasjementet bak alle typer frivillig arbeid er like mye verdt • Mitt arbeid gjorde ikke mye utslag

Deltakere fra begge organisasjoner anser *egen vilje* som viktig i definisjon av frivillighet. I tillegg mener de at alle typer frivillighet er like mye verdt, uansett hvor mye tid som blir lagt inn i det. Men der RKB-frivillige sier at de ikke forventer å få noe tilbake, nevner frivillige fra Atlantis at de faktisk får det, men annet enn materielle goder. Wearing (2001) mener voluntourism skiller seg fra tradisjonelt frivillig arbeid, nettopp fordi den frivilliges mål er å hjelpe *seg selv* like mye som de hjelper andre. Dette tosidige forholdet mener han oppnås når den frivillige både hjelper til i lokalsamfunnet, òg oppnår selvutvikling i et nytt og annerledes miljø (ibid.). I tillegg velger frivillige fra Atlantis å trekke inn egne erfaringer: de anser sitt arbeid som lite utslagsgivende. Ingen av de frivillige fra RKB trekker inn seg selv i denne diskusjonen, men snakker mer om å *hjelpe andre*. De som mottar hjelp blir

ikke nevnt blant de frivillige fra Atlantis i denne diskusjonen, et viktig punkt å merke seg, men som ikke er utslagsgivende før vi har analysert flere sitater nærmere.

Analysene fra denne diskusjonen viser tilbake til mine tidligere analyser av *du-* og *vi-*forholdet som jeg tror er en viktig hovedforskjell mellom de to gruppene. Som frivillig ved Atlantis er man på egenhånd, og reiser for sin egen del, mens man som frivillig i RKB opptrer som en røde kors på *deres* måte. Sivesind og Wollebæk (2010) som mener at det er mer og mer vanlig at frivillige har et mindre knyttet bånd til de frivillige organisasjonene, ser ikke ut til å gjelde for respondentene fra RKB, men for Atlantis-deltakere. Disse virker ikke å være like knyttet til sin organisasjon. Om dette betyr at det er en ny generasjon med unge voksne som ikke blir knyttet like sterkt til organisasjonen, eller om det betyr at det er en ny type frivillige personer som har dukket opp på grunn av det nye tilbudet, voluntourism, skal jeg komme tilbake til i kapittel 6.

5.2. Motivasjon

Videre ønsket jeg å høre hvorfor respondentene ønsket å bli frivillige i organisasjonen de tilhørte. Hvordan endrer disse svarene seg fra spørsmål om definisjon av frivillighet? Under er det én tabell fra hver organisasjon med deres enkeltsvar rundt dette. Her er spørsmålet stilt til hver og én på rundgang og har derfor ingen felles diskusjon da jeg kun er ute etter *egen* motivasjon.

5.2.1 Egen motivasjon

Tabell 12 Motivasjon til frivillighet i Røde Kors Bergen

Røde Kors Bergen
<p>L: ”Egentlig så var det det at, i e student, (...) så i tenkte at i hadde lyst til å gjøre nokka anna i tillegg. Ehm, også ble det på en måte kanskje litt hobby for min egen del òg. At i fikk komme ut og få prøve nokka nytt også.. veldig kjekt at i var med å hjelpe folk i tillegg og.. bidra littegrann. Frivillig. Kanskje gjøre ting bedre. I hvert fall gjøre en innsats for nokken andre enn meg sjøl og da. en liten gulrot der” (2012:1).</p>
<p>M: ”Jeg har vært mye frivillig før, så jeg.. eller jeg liker det veldig godt, da. (...) det er mye skole, det er greit å gjøre noe utenfor og jeg har egentlig ikke tid til sånn ordentlig jobb på en måte, og da er det fint å kunne gjøre noe som ikke tar så mye tid, også er det veldig, det er jo veldig gøy, også er det veldig kjekt å se at.. at det blir satt pris på, at du vet at du er der for å hjelpe (...). Så ja, motivasjon er vel mest det at jeg trives godt med det på en måte. Vil hjelpe til da” (2012:2).</p>
<p>N: ”eg har alltid vært opptatt av ulike kultura (...)Også har eg alltid tenkt: åh, eg må komme i gang med ett eller anna og.. for å hjelpe andre og for å utvikle meg sjøl. Ehm, også e det jo òg veldig populært å ha det på CV’n, det e jo sånn typisk koffor e du frivillig, men eg vil se j at det e ikkje kun derfor altså. Eg hadde ikkje gjort det hvis eg ikkje hadde syns det va kjekt og..” (2012:2)</p>
<p>O: ”Ei blei faktisk rekruttert av søstra mi. (...) Eg har alltid vært veldig opptatt av samfunnsspørsmål og at (...) du kan på en måte ikkje bare snakka om å gjere en endring, du må faktisk være med og jobba for han sjøl da. Eh.. Så tenkte ej, ja, det hørtes no spennandes ut. Å vera med. Også hadde ho skrytt så veldig av Røde Kors da, så da hjalp jo veldig på og solgte Røde Kors veldig bra” (2012:3).</p>

Tabell 13 Motivasjon til frivillighet i Atlantis

<p style="text-align: center;">Atlantis</p>
<p>A: ” Jeg er først og fremst veldig opptatt av dyrs rettigheter, så jeg vil egentlig bare jobbe med dyr, så da var jeg inne på siden til Atlantis, og sjekka ut hva slags arbeid de hadde med dyr” (2012:2).</p>
<p>B: ”(...) etter folkehøyskole så hadde jeg bare lyst til å reise og sånn, så ville jeg egentlig backpacke med en venninne, men så trakk hun seg da, så da var jeg lissom alene, så visste jeg ikke helt hva jeg skulle gjøre. (...) og så fant jeg lissom ut at jeg ikke ville backpacke alene, jeg ville lissom ha en sikkerhet da, på en eller annen måte, siden jeg skulle dra alene” (2012:2-3).</p>
<p>C: ”(...) æ trur det begynner med egentlig at jeg alltid har hatt en veldig bevissthet om å (...) gjøre meg kjent med det ukjente, spesielt hvis veldig mange mennesker rundt meg, dem mener nokka om nokka. (...) Så æ va tidlig sånn at jeg meldte meg litt frivillig i lokalsamfunnet mitt hvis jeg lurte på nokka, så va trikset mitt å begynne å jobbe der frivillig, for eksempel asylmottak og få min egen historie på bygda. Og sånn var det litt med Atlantis òg” (2012:4).</p>
<p>F: ”(...) jeg hadde et halvår åpent, og da var det én kommentar fra en kamerat eller no at det kanskje hadde vært litt lurt. Så spontangooglet jeg et barnehjem i Afrika, og da kom Atlantis og Ghana opp” (2012:2).</p>
<p>G: ” Ehm, jeg skulle egentlig til Bali og ta ex-pihl og ex-fac også hadde jeg betalt og sånn, (...) også så jeg lissom at det ble så utrolig dyrt. Også ble det så veldig sånn, tenkte kanskje at, det var kanskje ikke det jeg ville bruke alle de pengene på da. (...) så fant jeg ut at egentlig så hadde jeg veldig lyst til å jobbe på barnehjem, (...) også ble det dit isteden” (2012:2).</p>
<p>H: ”Eh, nei, jeg ville reise, det var lissom det jeg hadde.. jeg ville lissom utforske verden. (...) Så da bare søkte jeg, for da tenkte jeg at frivillig arbeid er noe som på en måte man kanskje bør da hvis man virkelig har lyst og har muligheten, da” (2012:3).</p>
<p>J: ”Jeg hadde egentlig bestemt meg for at jeg ville ha et år fri da, i hvert fall etter videregående, jeg ville ut og reise. Eh, også snakka, jeg hadde sånn veiledningstime på videregående med sånn, ja, sånn rådgiver også gav ho meg bare et sånn blad eller en sånn, eller ja, jeg tror det var Atlantis det var fra da, i hvert fall noe sånn frivillig arbeid da..” (2012:3).</p>

Alle gruppene ble stilt samme spørsmål: ”Hva var din motivasjon for å bli frivillig?” og svarene varierte veldig. Ser vi på RKB-frivilliges svar, går det igjen et ønske om å hjelpe andre, gjøre noe mer på fritiden, tidligere egen, eller andres, erfaring, gjøre en forskjell/endring, og at det er noe de trives med. Inntrykk på CV, opptatt av samfunnsspørsmål ble også nevnt individuelt. I Atlantis er reise og opplevelse klart sterkere, noe som ikke er svært bemerkelsesverdig da det er hva organisasjonen går ut på. Ledig tid til å reise er et viktig punkt, men også interesse og nysgjerrighet for selve arbeidet. Likt for begge gruppene er selvutvikling, og nysgjerrighet på både selve arbeidet og deres egen gjennomførelse av det. Under er det lagt en tabell med sammendrag av motivasjonene.

Tabell 14 Sammenheng av former for motivasjon

Røde Kors Bergen	Atlantis
<ul style="list-style-type: none"> • Lyst til å gjøre noe annet, prøve noe nytt • Hobby • Hjelpe folk, bidra • Gjøre ting bedre • Har vært frivillig før, ønsket å gjøre det igjen • Liker det veldig godt • Gjøre noe som ikke tar så mye tid • Å bli satt pris på • Opptatt av ulike kulturer • Selvutvikling • Positivt på CV • Ble rekruttert av bekjente • For å endre noe må en starte med seg selv 	<ul style="list-style-type: none"> • Opptatt av formålet • Lyst til å reise • Ha en sikkerhet på reisen • Gjøre seg kjent med det ukjente • Har vært frivillig før, ønsket å gjøre det igjen • Hadde tid til overs • Ville bruke reisepengene på et annet formål • Frivillig arbeid er noe man bør gjøre

Oppsummeringen av frivilliges motivasjoner viser seg å ha flere fellestrekk enn deres definisjon på frivillighet. Dette har nok mye å gjøre med at de er i samme alder (18 – 30 år), og er i lignende livssituasjon. Svarene de har gitt er det som motiverer unge voksne: de er opptatt av formålet og vil gjøre noe nytt, og ikke minst er de i situasjonen til å *kunne* gjøre det. Dette er alderen hvor mange har den ekstra tiden hvor de er selvstendige, men ikke nødvendigvis har startet å stifte familie. Konkluderende er de frivillige ganske like i sin motivasjon. Det som skiller dem er

stort sett Atlantis-deltakernes fokus på reise og opplevelse. For å se om det var større ulikheter å finne innen dette temaet ønsket jeg deretter å fremdrive en diskusjon i hver gruppe på hva de trodde kunne være *generell* motivasjon for frivillighet blant unge voksne i Norge.

5.2.2. Generell motivasjon

Denne gangen ba jeg gruppene diskutere generell motivasjon innenfor alle typer frivillig arbeid. Her finner jeg, i kontrast til tidligere likheter blant respondentene, ulike fokus i hver organisasjon. Her snakker gruppene fra Atlantis mer om opplevelse og selvutvikling, og hvordan unge nordmenn ønsker å gjøre noe annet på egenhånd, som er en del av en ny trend:

Tabell 15 Generell motivasjon til frivillighet, svar fra Atlantis-deltakere, gruppe 1

Atlantis - Diskusjon fra gruppe 1:

Int: "Hvis dere tenker mer på motivasjon til å være frivillig generelt blant nordmenn, hvorfor tror dere vi er frivillige? Unge voksne, 18 – 30 år. Og da snakker jeg om alle typer frivillig arbeid, også innenfor Norge. Hvorfor tar vi oss tid til dette?"

G: "Jeg tror det er sånn, det at man har lyst til å reise, oppleve noe annet. På en måte. Og kanskje noe eh, genuint annet, noe ekte".

J: "Også blir du jo veldig godt kjent med landet når du jobber på den måten da, istedenfor å reise på ferie for eksempel. For du blir jo kjent med folka og kulturen òg. For du bor jo mye mer inn på lokalbefolkninga".

H: "Jeg tror også, det kan jeg bare si, det er veldig sånn at ehm, (...) det blir litt sånn i vinden også, at ting blir lissom populært fordi det er så mange som gjør det, og fordi det er så mange muligheter da, (...) et ønske om å gjøre det jeg også, fordi at.. ja, når alle andre gjør det. Og at det blir mer tilgjengelig da. (...) For det koster jo både tid og penger da.."

F: "Det gjør det".

H: "...i hvert fall med Atlantis, uten å si noe stygt om dem, men det gjør jo det, det koster veldig mye eh, og da er det jo lissom.. det er jo en ting å sette av tid, men også penger. Så det er også det at man kan, rett og slett, at man har råd".

F: "Ja, at man er i posisjonen til det".

H: "Og fordi at, vi er jo på en måte, er så like, *vi er jo så like*, vi er jo ikke det, men i forhold til andre steder så blir jo det på en måte at, jeg vet ikke jeg, at det blir litt sånn, gi litt av det til andre da".

F: "Også er det akseptert, altså det er jo nesten pålagt å ta et friår etter videregående (...) og da blir man jo litt sånn, oj ja, hva skal jeg gjøre da? Alle skal jo så mye forskjellig" (2012:4 – 5).

I neste gruppe ser vi at de samme temaene går igjen, og i tillegg blir samvittighet, egoisme og den dualistiske holdningen tatt opp, der den frivillige ønsker å få like mye tilbake som den gir:

Tabell 16 Generell motivasjon til frivillighet, svar fra Atlantis-deltakere, gruppe 2

Atlantis - Diskusjon fra gruppe 2:

C: "For å få god samvittighet. (...) og jeg tror at et menneske må jo motiveres ut ifra sitt ego på en måte, æ kan ikke redd når andre hvis æ ikke leve sjøl. Så æ må jo sørg for mat og vann og klær til mæ sjøl før æ kan sørg for at andre har det. (...) Også e det sånn at alle vil ha god samvittighet. (...) men jeg trur at folk flest eller veldig mange betaler ting og bidrar på den måten eller sånn for å kjøpe seg fri fra dårlig samvittighet, og jeg tror det har blitt veldig populært å reise ut og være frivillig, det har blitt den nye språkreisen".

A og B: "Ja".

C: "Og, jeg vet ikke, om det har blitt litt trendy eller sånn "se, æ e en god person"".

A: "Jeg er litt enig i det hun sa om at det kan ligge litt egoisme i det, men på en måte i en positiv forstand da".

B: "Ja".

A: "At man, eller jeg føler jeg er aktiv, også i organisasjonen, dyrevernsorganisasjonen her i Norge, og jeg på en måte føler jo at jeg gjør det jo mye fordi det gir meg en god følelse (...)".

A: "Mhm, ja, også er det jo mye det med opplevelsene og å treffe nye folk".

B: "Jeg tror det er litt kanskje egoistisk på en måte for min del også, i forhold til det å få god samvittighet, mer det enn nysgjerrighet, (...) kanskje mere det enn det at man gjør en god jobb, (...) at barna opplever at det er kjempefint at jeg er der, at *jeg* også opplever at det er kjempefint å være der, det skal være en to-veis-greie da. Eh, sånn at ikke de skal gå rundt og være takknemlige for at jeg er så *snull* lissom" (2012:5 – 6).

Ved RKB diskuteres det, i likhet med Atlantis, å gi noe til de som ikke har de samme godene som en selv. *Bidra* er et viktig begrep her. Men i tillegg snakker disse om noe Atlantis-deltakerne ikke nevner noe særlig, nemlig det *sosiale* ved å være frivillig:

Tabell 17 Generell motivasjon til frivillighet, svar fra RK Bergen-deltakere, gruppe 1

Røde Kors Bergen - Diskusjon fra gruppe 1:

M: "Jeg tenker kanskje, vi er jo på en måte veldig heldige, i en sånn fin situasjon. Der vi får det vi trenger og mye mer til. Så jeg tror det er mange så oppleves det kanskje som, for meg også, ok, nå skal jeg si det som ikke var min motivasjon da, men kanskje de på en måte føler at... ja.. man må, eller at man kan bidra, vi har det bra, kanskje burde vi hjelpe de som ikke har det fullt så bra.. og ja, selv om de ikke har det så ille akkurat her og nå, de som får hjelp her, for eksempel på norsk verkstedet da, så har de på en måte en bakgrunn som er ganske tøff. I hvert fall for veldig mange. Så jeg tror, ja, rett og slett det å bidra egentlig".

Int: "Ja, så mest for andre?"

M: "Ja.. og man føler seg jo bedre, vi er jo mennesker, hvorvidt vi på en måte gjør ting uselvsk, det er jo en annen ting, men jeg tror veldig mange vil gjøre ting bedre".

L: "Også tror i det er veldig mange som begynner fordi det er jo sosialt, det er jo kjekt, vi blir jo medlemmer av noe felles da. (...) Og da.. ja, det sosiale spiller for noen ganske stor rolle for å få lov å være med, også syns i at hvert fall Røde Kors dem arrangerer jo mye for, både for dem som e medlem og for dem som får hjelp og.. at det går an å gjøre masse ting som også e.. det e lissom ikkje, du skal ikkje bare sitte der å lære dem norsk lissom, du skal bli med og ha det kjekt sammen og.. også er det jo kjekt å ha et sånn fellesskap i tillegg. Kanskje noen e litt ensomme sjøl og at det er derfor dem blir med på sånne ting" (2012:2 – 3).

For begge RKB-gruppene er det sosiale et viktig stikkord innen frivillighet, og en av respondentene går til og med så langt som å påstå at ensomme blir frivillige for å selv få et bedre sosialt liv.

Tabell 18 Generell motivasjon til frivillighet, svar fra RK Bergen-deltakere, gruppe 2

Røde Kors Bergen - Diskusjon fra gruppe 2:

O: "Ej tror det er en viktig faktor da med det sosiale. Liksom samholdet i en organisasjon. Og at det er så positivt miljø, altså du blir på en måte kvar gang du er på et arrangement med Røde Kors så e de så positive og glad og du blir på en måte.. får ny energi, selv om da tar tid, så tar da hvert fall ikkje energi. (...) Også får du utvikla deg personlig. Som eg òg tror e en viktig faktor at du faktisk gir nokke, men du får jo samtidig masse igjen".

N: "Ja, eg e veldig enig, men samtidig hvis du ikkje kjenne folk, så kan det faktisk tappa energi, og du må jo fyst komma inn i organisasjonen og bli kjent med folk, og da tappar jo.. da tar jo alltid litt på. I hvert fall i begynnelsen. Også etter kvart så begynner du å kjenne deg litt meir trygg da. Sånn.. det tenke i hvert fall eg. Men eg tror òg atte.. eller veldig mange tenke på det med egenutvikling og.. for all del.. at kanskje andre treng det òg. At du kan bidra med noe. Gjøre en forskjell".

O: "Men også òg, som du ser lissom at det sjøl om du e frivillig så e jo det då kanskje et ønske om å hjelpa folk at du har.. veldig mangen har det i bakhånd. Så eg tror det e veldig masse forskjellige faktorer som drar. Òg hvis du kjenner nokken som driv på med da. (...) Da e det mykje lettare for å gli inn i miljøet. Du er jo på sånne små bygder der de kanskje har ein stor frivillig organisasjon, det blir jo til at veldig mangen blir med på da. En blir påverka av andre" (2012:3 – 4).

Som vi ser i den siste diskusjonen, snakker respondentene fra den siste RKB-gruppen kun om det sosiale og det å kunne hjelpe andre, som hovedgrunner til frivillighet blant nordmenn. Dette inngår i det nære forholdet til organisasjonen som arrangerer de ulike sosiale arrangementene. For dem er *organisasjonen* et viktigere personlig ledd i det å være frivillig enn for Atlantis-deltakere. Ved Atlantis er organisasjonen i større grad ansett som en trygghet i bakhånd, noen som har kontroll over eventuelle usikre situasjoner. Dette ser vi også i selve rekrutteringsprosessen hvor familie og venner spiller en større rolle: RKB-deltaker ble medlem på grunn av søsterens medlemskap i organisasjonen. Av Atlantis-deltakere var det ingen som kjente noen som hadde gjort noe lignende før, i hvert fall brukte de ikke det som motivasjon.

For Atlantis-deltaker var hovedgrunnen til at hun valgte å reise gjennom denne organisasjonen, at hennes venninne trakk seg fra deres uorganiserte utenlandsreise.

Siden hun ikke ønsket å dra uten den type sikkerhet, valgte hun derfor en organisasjon å reise igjennom. Selv om organisasjonen ikke kunne være en erstatning for venninnen, vil den allikevel kunne gi henne en forankring for en periode hvor hun kunne treffe mennesker i samme situasjon. Å reise ut som voluntourist er derfor en sterkere individuell avgjørelse, som heller skiller deg fra de rundt, enn å forene deg med dem. RKB-deltakere melder seg inn for å ta del i et sosialt samfunn, Atlantis-deltakere reiser ut for å kunne være på egenhånd og gjøre noe som ikke alle andre gjør. Av andre deltakere blir RKB fremstilt som en sosial arena, et treffsted for unge voksne, både gjennom det frivillige arbeidet og de ulike arrangementene de har. Av Atlantis-deltakere blir organisasjonen fremstilt som en sikkerhet, en forsikring og et fremkomstmiddel. Under er det lagt til en tabell med en oppsummerende liste av gruppenes svar.

Tabell 19 Oppsummering av de frivilliges tanker om generell motivasjon til frivillighet

Røde Kors Bergen	Atlantis
<ul style="list-style-type: none"> • Vi som har det bra bør hjelpe de som ikke har samme utgangspunkt • Man vil bidra • Mange vil gjøre ting bedre/gjøre en forskjell • Det er sosialt • Røde Kors har arrangementer • Ensomme kan finne sosialt fellesskap • Samholdet i en organisasjon • Det gir deg positiv energi • Du gir noe og får masse igjen • Egenutvikling • Et ønske om å hjelpe andre • En kjenner noen som gjør det fra før 	<ul style="list-style-type: none"> • Lyst til å reise og oppleve noe annet • Oppleve noe ekte • Kjent med en ny kultur • Det er populært • Fordi man har råd • Fordi man er i posisjonen til det • Vi vil gi litt til andre • Det er nesten pålagt å ta et friår • Å få god samvittighet • Vi motiveres ut av vårt ego • Mange betaler seg ut av dårlig samvittighet, voluntourism er blitt den nye språkreisen • Det er blitt trendy • Egoisme i god forstand • Å føle at en er aktiv i noe • Det gir en god følelse • Det er en opplevelse å treffe nye mennesker • At man gjør en god jobb • Det er en to-veis-greie

Går vi tilbake til organisasjonenes grunnverdier kan vi finne likheter til respondentenes holdninger til frivillighet. Blant annet er RKB opptatt av *enhet* og *humanitet*, lik deres frivillige er opptatt av *det sosiale* og *å hjelpe de som ikke har det samme som en selv*. Atlantis understreker *idealisme* og *entusiasme* som også gjentas av flere Atlantis-deltakere gjennom *å være aktiv, gi noe til andre* og *ønsket om å oppleve noe ekte*. Betyr dette at de frivillige har overtatt slagordene til organisasjonene, eller er det organisasjonene som har klart å rekruttere frivillige som har de samme standpunktene som dem selv? Som nevnt tidligere mener Hustinx (2011) at organisasjonene er opptatt av å fornye seg etter det de føler er behov som oppstår hos de frivillige. Med andre ord mener hun at deltakerne styrer frivillighetens retning. Samtidig ønsker RKB å kurse sine deltakere i organisasjonens ønsker og mål for arbeidet. Hunstinx' konklusjon ser derfor ut til å passe bedre til en organisasjon som Atlantis og ikke til RKB. Selv om begge organisasjonene er opptatt av å fornye seg, er Atlantis sterkere preget av styring fra deltakerne, eksempelvis ved å bytte ut noen programmer med andre på grunn av reisetrend. RKB vil derimot, gjennom opplæring og kursing, i større grad kunne forme sine deltakere for å tilpasse dem organisasjonen.

5.2.3. Egen motivasjon versus generell motivasjon

Hovedforskjellen mellom *egen motivasjon* og *generell motivasjon* for å være frivillig, er motiver basert på deres egne opplevelser og individuelle svar, versus en diskusjon om *meninger* der gruppeinteraksjon er en viktig faktor. Hvordan deres egen motivasjon oppstod vil være deres egen historie, men hva de *tror* om generell motivasjon kan derimot være påvirket av hverandres ideer i fokusgruppen (Smithson 2008).

Eksempelvis ser vi at den første gruppen fra Atlantis starter med et utsagn om reise. Selv om spørsmålet omhandlet frivillig arbeid på generell basis, som presisert i spørsmålet, er det dette respondenten øyeblikkelig tenker på, og resten av diskusjonen blir derfor vridd i denne retningen. I gruppe to derimot, starter respondenten med begrepet "samvittighet", hvorpå de andre fortsetter fra hennes tankegang videre til "egoisme", "trend", "opplevelse" og "nysgjerrighet". Gruppeinteraksjon er også en viktig innflytelsesfaktor, nettopp fordi mennesket oppfører seg annerledes i en gruppe

enn som individ: ofte ønsker man å si det andre ønsker å høre eller noe som gir en status i gruppen (Smithson 2008). Gruppens interaksjon vil være mest lik den som oppstår i den virkelige verden, og begrepene og meningene brukt vil derfor være hovedorganet i min oppgave.

5.3. Frivillighetens fordeler

Under motivasjon blir belønning referert til som *man får noe igjen*, men det er snakk om annet enn materielle gaver. Selvfølelse og bidrag er en side, arbeidserfaring og CV-pryd er en annen. Men hva tenker egentlig de frivillige om disse *fordelene* ved frivillighet, er de nødvendige for frivillig arbeid, eller er de bare en ren bonus? Og hvor mye av dette er opp til organisasjonen? Er det viktig å kunne se fremgang i arbeidet for å kunne føle at en har gjort en god jobb eller er det uansett positiv erfaring? Hender det at man føler at man bare er i veien? Disse spørsmålene blir diskutert under.

5.3.1. Ros og verdsettelse – en nødvendighet for de frivillige?

Tabell 20 Diskusjon om ros og belønning - Atlantis gruppe 1

Atlantis - Diskusjon fra gruppe 1:

Int: "Er det viktig at frivillige får ros og belønning? Og hva slags ros og belønning burde de få?"

C: "Æ føle faktisk at man får ganske god anerkjennelse selv om det er mer og mer vanlig å gjøre det så setter folk pris på.. og nån blir veldig sånn wow.."

B: "Ja, folk blir veldig interesserte: å, har du gjort det?"

A: "Ja, bare sånn blant venner og familie og sånn så er det veldig, man merker jo at folk, ja, som du sier, at de blir imponerte da. Og syns det er utrolig bra. Det gir jo en god følelse".

B: "Mhm".

Int: "Hva med organisasjonen da? Burde de si: godt jobba!"

A: "Ja, kanskje i større grad. At de burde, kanskje i ettertid kanskje".

C: "Ja, kanskje dem burde innhente ett eller annet fra det stedet, kanskje bare en setning, fra det stedet de jobba på, sånn: funka det? (...) vet jo ikke om Atlantis har fått høre noe via den afrikanske organisasjonen om det stedet æ jobba på i det hele tatt satt pris på at æ va der eller om dem litt sånn: vær så snill ingen flere!" (2012:29 – 30).

Frivillige fra Atlantis, gruppe 1, snakker først og fremst om rosen de får av venner og familie hjemme, og at den betyr mye for dem. Deretter, etter oppfordring fra intervjuer diskuterer de hva organisasjonens jobb bør være. Her er de mest interessert i å vite om de faktisk gjorde noen nytte for seg der de jobbet, for det får de nemlig ikke vite i ettertid. VSO (2012) og Papi (2012) ser på dette som et problem, for de mener at i de fleste tilfeller gjør en voluntourist mer skade enn hjelp der de arbeider. Dette er både fordi de er der i alt for korte tidsrom, og fordi de ikke får opplæring eller innsikt i kulturen på forhånd. Dermed er det vanskelig for de frivillige å vite om de skal gjøre ting på sin måte, eller slik de lokale gjør det. Konflikter oppstår når kulturene krasjer og man ikke klarer å finne en løsning. De frivillige drar hjemmefra med en motivasjon basert på god vilje og sparer opp penger som de mener bør brukes på noe verdig, men hva er det de møter? På en side blir deres ønske om å bidra utnyttet når de ankommer arbeidsstedet som én av hundre i rekken, som igjen må læres opp før den månedlige utskiftingen. I tillegg er de ikke en del av den langsiktige prosessen for arbeidets utvikling, nettopp fordi de blir kuttet løs med en gang de kommer hjem.

Konkluderende vet de ikke om arbeidet de gjorde var til noen nytte. Årsaken til dette kan være at Atlantis ikke vurderer sine deltakers arbeid som bistand, men som utveksling. Bistand er til for å gjøre en forskjell, utveksling er til for å lære kulturer å kjenne. I eksempelet under ser vi at respondenten sliter med arbeidsforholdet, nettopp på grunn av mangel på opplæring og innpasning i deres arbeidskultur:

Tabell 21 Diskusjon om ros og belønning - Atlantis gruppe 2

Atlantis - Diskusjon fra gruppe 2:

F: "Jeg opplevde ikke noe takknemlighet.. heller motsatt. De syns det var veldig irriterende, tror jeg, at det kom nye frivillige hele tiden som skulle ha noe de skulle ha sagt der (...) så når du sier det så, ja, det hadde kanskje vært veldig mye enklere hvis jeg følte at de syns det var hyggelig at jeg var der".

G: "(...) selv om de (lokale kollegaene) syns jeg var teit da noen ganger, så syns de det var veldig hyggelig at jeg var der. Selv om de syns det var helt håpløst når vi lissom ble helt sånn: du må ikke gjøre det da! Så lissom.. så syns de det var en god hjelp at vi bidro da. (...) Det er hyggelig å vite. Heller dét enn at en sjef sier takk for at du kom som ikke vet hva du har drevet med".

G: "(...)Vi fikk beskjed om når vi kom at vi ikke skulle argumentere mot.. men det gjorde vi jo innimellom ikke sant, for lissom noen ganger så kan man ikke bare stå og se på.. for eksempel å slå barn, det er jo helt vanlig. Og det var jo veldig kjipt. (...) så det ble veldig sånn at man unngikk konflikt da, tok heller barnet og gikk da. Da opplevde jo de det som sånn: jaja, nå gjør hun det igjen, lissom. Det er så typisk norsk lissom. De er frivillige, jaja.. de så jo overbærende på det da."

F: "Ja, (...) men de syns ikke noe om at vi tok med barna fra inneområdet til uteområdet for eksempel. Det at vi lekte med de ute isteden, de syns det var veldig greit at de lå i sengene, eller bare var inne da. Og lissom den evige kampen der med at de.. det å ta de med ut lissom, det ja.. men jeg skjønner det veldig godt faktisk, (...) folk var jo der både i to og én måned og sånn. Det må jo være innmari irriterende".

G: "Jeg hørte det var mange som fortalte det samme som deg, at det var veldig mye konflikter rundt ting, at det, de følte lissom at de kunne komme dit og endre noe da. Og det var lissom ikke derfor de var der, i de som jobbet der fra før sine øyne. De var lissom bare kommet der for å gjøre en jobb som de skulle fortelle dem hva de skulle gjøre da. Og hvis det ble protester så ble det litt sånn.. da var det ikke vits i at de var der sånn egentlig".

J: "Jeg følte egentlig ikke at jeg hadde behov for det (ros), eller at det var noen som gjorde det, det var det nok ikke. Jeg jobba jo for det meste alene, det var jo ingen andre lærere i de klassan (...) Eh, jeg følte at det var mer sånn, vi tre hvert fall (frivillige) som kom og var der hele tiden var veldig flinke til å lissom gi hverandre, eller støtte hverandre da. (...) men så følte jeg lissom etterhvert, at (...) barna satte jo veldig pris på det. (...) Det var lissom, det gav jo veldig mye tilbake. Så det var ikke noe behov for at noen voksne skulle komme og si: å, det var kjempebra. Men å bare se at det betydde, da. For dem" (2012:22 - 24).

Her viser respondentene til ulike utfordringer de har møtt på. Problemene går i at de ikke har funnet en løsning på hvordan de skal kunne arbeide med de lokale kollegaene. Ingen opplæring eller forberedelse kan være grunn til dette, sammen med faktumet at de er der *alene*, uten noen andre norske veiledere å støtte seg til. Siste sitat i denne diskusjonen, hvor respondenten fastslår at ros ikke er nødvendig fra de lokale kollegaene så lenge en selv ser fremdriften en gjør hos barna, viser noe helt annet enn egennytte. For den frivillige er det nok at arbeidet hun gjør betyr noe for de hun hjelper. Her ligner deltakere ved Atlantis mer på de ved RKB enn først antatt i kapittel 4.

Under ser vi hvordan *diskusjonen* blant RKB-frivillige er svært annerledes enn de vi har sett hos Atlantis-deltakerne, selv om holdningene ligner.

Tabell 22 Diskusjon om ros og belønning - Røde Kors gruppe 1

Røde Kors Bergen - Diskusjon fra gruppe 1:

M: "Ros kan jo være veldig bra. Belønning.. det er jo på en måte unødvendig, i hvert fall som frivillig så kan man ikke forvente en belønning. Belønningen er jo på en måte at de lærer noe. At man føler at man har gjort noe. Hjulpet dem da. Det er i hvert fall i mine øyne en belønning. (...) Ja, tilbakemeldinger eller feedback generelt er jo kjempepositivt, så det syns jeg det bør være, men belønning.."

L: "Nei, det e som du sier, belønninga det e.. når du e frivillig så e det på en måte.. det frivillige arbeidet e jo på en måte belønninga, du går jo ikkje inn som frivillig fordi du vil ha nokka igjen. Anna enn belønning i form av at du har gjort nokka bra da. (...) Men ris, det får vi jo ikkje. Det e jo ingen som.. det eneste e jo hvis du gjør nokka, hvis du gjør nokka som overhodet ikkje sømmer seg så.. Så blir det nok til at du får høre det. En liten smekk. Men det bør du jo få. Det syns i. Men det e som du sier, generelle tilbakemeldinger".

M: "Jeg tror kanskje noen ganger at man føler at eh.. man har jobbet veldig hardt da, også får man kanskje ikke, eller man ser ikke noe resultat ut av det. Det kan hende man føler seg litt sånn derre ubrukkelig. Som for eksempel hvis man skal forklare, jeg husker én gang så satt jeg hele de to, to og en halv timene vi holdt på. Ehm, og prøvde å forklare noe. Klokken faktisk! (...) Eh, og jeg kom ingen vei. (...) Jeg husker jeg satt der, og det føltes så bortkastet for jeg gjorde jo personen enda mer forvirra. (...) jeg forklarte jo dette til X (ansatt i Røde Kors), vi har alltid vært igjen og snakket litt om hvordan det har gått og sånn, og da sa hun at sånn er det noen ganger bare, og det betyr ikke at du er ubruklig, men må på en måte tilrettelegge. Og det å få den forståelsen er veldig fint. At jeg ikke er *helt* ubrukkelig" (2012:12 – 13).

For disse RKB-frivillige er *hovedbelønningen* å se at arbeidet de gjør har et positivt utslag, og hvis man føler at man står fast er det viktig at andre, her en ansatt fra RKB, er med på å fortelle dem at de fortsatt gjør en god jobb, men at det av og til kan virke frustrerende.

Tabell 23 Diskusjon om ros og belønning - Røde Kors gruppe 2

Røde Kors Bergen - Diskusjon fra gruppe 2:

N: "(...) for eksempel frivillige i Røde Kors, og eg har jo vært på mange kurs, eg får jo mye kurs. Asså, kursing e jo like.. Så du får jo på en måte, då kan du jo sei at da får du da tilbake.." (2012:8).

O: "Asså, i enkelte tilfelle så ser jo du på en måte nytten i det du gjør, og belønningen blir i oppgava du gjer. Og då e da kanskje ikkje så viktig men.. det e jo alltid kjekt å høyre at du gjer en bra ting da, at du gjør ein bra jobb".

Int: "Ja. Hvem sin jobb er det å si det? Å gi den rosen".

O: "Ej tenke at det e de andre som e rundt deg".

N: "Alle som e med"

Int: "Ja, er det deres jobb òg, å gi ros til de andre?"

N: "Ja, absolutt. Eg har faktisk ikkje støtt på noe negativt som eg kan eksemplifisere eller.. mest positive opplevelser".

O: "Ja, eg òg, det e berre positive ting" (2012:11).

I denne gruppen tar de frivillige opp noe annet som belønning, nemlig gratis kurs fra RKB. Som frivillig kan man velge å ta disse kursene *dersom* en har behov for dem innen organisasjonen (ved lederverv osv). I tillegg anser de det som de *frivilliges* jobb å gi ros og positive kommentarer til hverandre.

Hustinx' (2011) analyser basert på intervjuer av Røde Kors-frivillige i Belgia, viser at de frivillige selv ønsker ikke å ha alt for stor makt over sitt verv, men vil ha en organisasjon med sterke rammer. Hustinx viser her til organisasjonens antakelser om at de frivillige ønsker friere tøyler til sitt arbeid og sterkere belønning, noe som ikke viser seg å stemme overens med de frivilliges ønsker i hennes analyser (ibid.). Heller ikke i mine analyser ser det ut til at de frivillige ønsker seg mer belønning for sitt arbeid. For Atlantis-deltakerne er det viktigste at de vet at de blir verdsatt og ikke bare føler seg i veien, noe enkelte gjør, og for RKB-deltakere er det alle sin jobb å gi gode tilbakemeldinger til hverandre: de frivillige, de ansatte og det å se at arbeidet en gjør fører til noe positivt. Under er en oversikt over respondentenes svar.

Tabell 24 Oppsummering av funn

Røde Kors Bergen	Atlantis
<ul style="list-style-type: none"> • Ros er bra • Belønningen er at de lærer noe • Belønning er at man føler at man har hjulpet • Man får ikke ris med mindre man gjør noe som overhodet ikke sømmer seg • Generelle tilbakemeldinger er kjempepositivt • Hvis man har jobbet veldig hardt, men ikke kommer noen vei, da er det godt å høre fra en kollega at en har gjort en god jobb, at det ikke var bortkastet tid • Å få gratis kurs av Røde Kors er å få noe tilbake • Det er alle sin jobb å gi ros; frivillige som ansatte • De frivillige har ikke møtt på noen negative opplevelse, kun positive 	<ul style="list-style-type: none"> • En får god anerkjennelse av venner og familie • Organisasjonen kunne gitt mer anerkjennelse for arbeidet i ettertid • De mangler langsiktig kontakt med organisasjon og arbeid • Et ønske om å vite om arbeidet de gjorde var til nytte, hvordan er det der nå? • De frivillige følte de var til bry for de lokale ansatte • De frivillige følte de ble gjort narr av for sin <i>norske måte</i> å gjøre ting på • Det er bedre å bli satt pris på av sine kollegaer på arbeidet enn en sjef som aldr har sett deg jobbe • De frivillige unngikk konflikt på kulturelle ulikheter ved å gå ut av rommet • De frivillige antok at det måtte være irriterende å få nye, vestlige, frivillige annenhver måned om ville gjøre ting på sin måte • Å bli satt pris på av de man arbeidet for er den beste belønningen

5.4. Konklusjon

I dette kapittelet ønsket jeg å gå videre inn på diskusjonene fra kapittel 4, men denne gang med fokus på de frivillige. Er de frivillige så ulike i hver arena som organisasjonene viser? Gjennom diskusjoner om frivillighet og motivasjon til frivillighet, ser det ut til at frivillige ved RKB har en sterkere tilknytning til sin organisasjon, og seg selv som en *del* av den; en røde kors. Ved Atlantis er diskusjonene mer sentrert rundt dem som arbeidere og *deres* opplevelser. Her blir ikke *vi* brukt i like stor grad som *jeg*. Dette skillet ligner det som allerede er funnet i

kapittel 4. Identifikasjon med organisasjonen er mye viktigere for frivillige ved RKB enn ved Atlantis. I tillegg er RKB-frivillige opptatt av det sosiale ved å være frivillig, mens vi ser et ønske om en sterkere selvstendighet ved den andre gruppen.

Her ser det derimot ut til at motsetningene gruppene imellom ender. Når det gjelder holdning til arbeidet som blir utført og motivasjon for å delta, er de frivillige meget like. Selv om reise og opplevelse klart er en sterkere faktor hos deltakere ved Atlantis, har alle et ønske om å utrette noe, og gi tilbake til de som ikke har samme utgangspunkt som en selv. Wearing (2001) ser på disse to gruppene med andre øyne, han mener det er et sterkere skille mellom den klassiske frivilligheten og voluntourism, som ligger i deltakerens *mål* med deltakelsen. Wearing lager typologier og rendyrker disse¹¹. Mine analyser har et annet utgangspunkt enn Wearing - jeg er ute etter variasjon, både innen og mellom gruppene. Selv om de frivillige viser seg å ha et ulikt forhold til organisasjonene de deltar i, virker deres holdning til arbeidet de gjør å være meget likt. Hensiktene bak engasjementet er det samme ved begge gruppene.

Også i dette kapittelet tok jeg opp temaet *tilpasning*. For hvem er det egentlig som skal tilpasse seg den andre: organisasjonen eller den frivillige? Da jeg så at motivasjonene fra de frivillige lignet mye på de tilhørende organisasjonenes vedtekter, diskuterte jeg mulig påvirkning fra hver part. Er det slik som Hustinx (2011) påstår, at organisasjonene i større grad tilpasser seg de frivillige? Min konklusjon ble at de to arenaene var splittet på dette området. Siden Atlantis velger å bytte ut sine prosjekter på bakgrunn av de frivilliges ønsker om reisemål, antok jeg at organisasjonen var mer opptatt av å tilpasse seg sine frivillige enn omvendt. RKB, som kurser sine deltakere i deres mål og prinsipper, ønsker å forme de frivillige.

VSO (2012) og Papi (2012) er blant de som kritiserer voluntourism for ikke å sette større krav til de frivillige som reiser ut. Gjennom diskusjoner fra respondentene, viser det seg at også disse har hatt problemer med dette, enten de har hatt dårlige opplevelser, ikke føler seg behøvd, eller ikke vet om de gjorde noen nytte i ettertid. Å bli satt pris på og/eller se resultater er en viktig del av frivillig arbeid enten det blir

¹¹ Se kapittel 2 for detaljer

gjort lokalt eller internasjonalt. Et nært forhold til organisasjonen kan påvirke ens følelse av verdsettelse som frivillig. At deltakere ved Atlantis har følt seg forlatt og uten følelse av at organisasjonen har kontroll over situasjonen, har ført til frustrasjon og spørsmål ved arbeidet en er der for å gjøre. Og tar man verdsettelse ut av frivillig arbeid, fjerner man essensen, ifølge respondentenes definisjoner. Frivillig arbeid er derfor også definert av organisasjonens gjennomførelse, både på godt og vondt.

6 En ny gruppe frivillige?

Introduksjon

I de tidligere analysekapitlene har det dukket opp flere likheter enn ulikheter hos de frivillige ved hver organisasjon. Blant de største forskjellene er nærhet til organisasjonen og identifikasjon med dens mål og utførelse. De mest interessante likhetene er de frivilliges holdning til arbeidet de utfører, tross organisasjonenes forutsetninger.

I dette kapitlet vil jeg diskutere hvorvidt den moderne arenaen for frivillighet trekker de frivillige ut av den klassiske arenaen, eller om de har funnet en egen gruppe frivillige på jakt etter noe annet. Med andre ord: er voluntourists en ny gruppe frivillige som ikke har vært tilstede før? Ettersom organisasjoner som Røde Kors ikke ser noen nedgang i antall frivillige (Aars et al. 2011), betyr dette at voluntourism ikke har tatt over for annet frivillig arbeid, men heller er et alternativ for turisme? Disse er blant temaene som vil bli utforsket nærmere i dette kapitlet.

Først vil jeg ta for meg Wearing (2001) og Hustinx' (2011) uenigheter om hvor voluntourism har sitt opphav – fra frivillighet eller turisme. Deretter vil jeg diskutere frivillig arbeid i forhold til tid og tidsbruk. Her har jeg funnet begrepene *hverdagserfaring* versus *biografisk opplevelse* nyttige i analysen og de brukes da på en sensitiverende måte. Er det variasjon i måten tiden disponeres mellom de frivillige? Og til slutt, kan deltakere fra begge organisasjoner skjæres over én kam fordi de har *frivillighet* til felles? Kan de forvente samme type behandling på begge arenaene for frivillig arbeid? Til slutt følger en konklusjon som leder over i oppgavens siste, og avsluttende kapittel.

6.1. Voluntourism: turisme eller frivillighet?

Som Sivesind et al. (2010) poengterer har unge voksne et mindre knyttet forhold til frivillige organisasjonene nå enn før, noe som har gjort det lettere å avslutte sin posisjon som frivillig arbeider. Ansatt ved RKB (2012) sier også at dette er typisk for de unge som har mange jern i ilden og flytter på seg oftere enn før. Disse nye,

hyppigere formene for deltakelse innen frivillighet er, som sitert av Putnam (2000) i kapittel 4, en sterkere form for selvstendighet som påvirker den generelle deltakelse i samfunnet. Det skal være lett å skifte mening/melde seg av, og grunnet en hektisk hverdag, melder mange seg på altfor mye og ender opp med å avlyse flere av dem.

Jeg nevner disse observasjonene fordi jeg ønsker å sammenligne Hustinx og Wearing syn på voluntourism, med bakgrunn i nettopp dette. Stammer voluntourism fra et behov om nye måter å være frivillig på, eller nye måter for å dra på ferie? Begge teoriene går ut på det samme: nemlig at vi har behov for å gjøre flere ting samtidig. Vi lever i en tid hvor vi ikke kan gå fra A til B uten å bli underholdt av musikk, tv eller film på smarttelefonen (Shrum 2008). Det er om å gjøre å få mest mulig inn i minst mulig tid. Til og med den tiden vi slapper av skal fylles med organisert moro, hvor tv står på mens vi leser en bok, eller vi ser på en film mens vi spiller et spill. Frivillighet må derfor også kunne fylles med nye opplevelser. Eller er det ferien som må fylles med et viktig formål?

Wearing (2001) ser på voluntourism som en ny form for å reise: en postmoderne turisme, skapt fordi vi ikke finner det vi ønsker i en typisk turistby lenger. Han kaller det *en utvikling innen turisme* (Wearing 2001:28) hvor det finnes to felt: masseturisme og alternativ turisme. Alternativ turisme er blokken som inneholder blant annet voluntourism, hvor turisten ønsker å oppnå selvutvikling gjennom en dypere reise enn den han/hun kan oppnå i masseturismen. Hustinx (2011) ser på dette fra andre enden. Hun er opptatt av å beskrive voluntourism som en ny form for frivillighet:

”A more recent and innovative pragmatic response that facilitates volunteering is improving volunteer availability by adding volunteering to another experience, or the other way around, adding another experience to volunteering. Basically, this *add-on* strategy enables individuals to achieve two or maybe even more goals in the same slot, thereby encreasing efficiency of time and scheduling” (Hustinx 2011:12).

Tilbyr man parallelle opplevelser i én og samme pakke, vil det være lettere å rekruttere nye deltakere. Voluntourism er skapt for å gjøre frivillighet mer tilgjengelig for folket som krever mer og mer effektivitet i det de gjør, mener Hustinx (ibid.).

Derfor må markedet følge etter. Eller må de? Da skulle man kanskje tro at RKB-frivillige hadde forsvunnet for lenge siden. Men det interessante er at vi ser det samme skje der, bare på en annen måte. Aars et al. (2011) har nemlig funnet frem til at det *er* færre som er frivillige i de lokale organisasjonene i Norge i dag, sett i forhold til før, men at det fortsatt er like mange innenfor vervene. Surveys viser at de som tar på seg verv, tar på seg veldig mange. Aars et al. (2011) velger å kalle dem *superdeltakere*¹², fordi de har tatt over enkeltvervene som før var spredt ut. Multitasking er derfor ikke forbeholdt voluntourism, men syntes også innenfor den klassiske formen for frivillighet. Jeg vil komme tilbake til superfrivillige senere i dette kapittelet.

6.2. Frivillighet som hverdagserfaring versus biografisk opplevelse

Om det er en ny gruppe frivillige vi ser fremtre i voluntourism eller om det er et generelt skifte fra tradisjonell til moderne frivillighet, er et spørsmål som har meldt seg gjennom hele denne oppgaven. Tallene viser at RKB har like stor pågang, enten det er færre som gjør mer frivillige arbeid hver, eller om de har de samme svingningene som de alltid har hatt fra år til år. Spørsmålet endres da mot om det rett og slett har blitt flere av de frivillighetslystne eller om det er en ny gruppe som trer frem på grunn av nye trender og kommersiell kraft. Det vi kan si for sikkert er at det har skjedd en oppblomstring innen den nye frivillighetsformen voluntourism i løpet av de siste 20 årene.

6.2.1. Ulike tidsklemmer og prioriteringer blant de to gruppene

Det vekket min oppmerksomhet allerede da jeg forsøkte å kalle dem inn til gruppeintervju, at de to gruppene hadde et ulikt tidspress. Jeg startet rekrutteringen fra begge organisasjonene i samme tidsrom, august 2012, og hadde allerede alle intervjuer med Atlantis avtalt ved september. RKB derimot, skulle jeg ikke være like heldig med. Det viste seg raskt at disse frivillige ikke hadde tid til å komme til intervju på grunn av en stresset hverdag. Flere virket ikke spesielt interessert i selve prosessen heller, noe som Atlantis-deltakerne til motsetning viste seg å være i stor grad:

¹² Disse vil i min oppgave defineres som *superfrivillige*

A.fri B: ”(...) jeg syns det var hyggelig å komme hit òg, for jeg prater hull i hodet på alle jeg kjenner om det her fortsatt, sånn etter fire år lissom, og alle er så lei av å høre på det, og så kunne jeg lissom komme hit hvor folk vil høre på hva jeg sier” (2012:21).

Atlantis-frivillige var derfor opptatt av å dele sine historier og opplevelser med likesinnede, mens RKB-frivillige ikke hadde samme bakgrunn eller interesse for dette. Jeg tror denne kontrasten kommer av at de som jobber i RKB kan snakke med kollegaer i det frivillige arbeidet når de vil, mens dette er vanskeligere for de som reiste til utlandet for en kort periode.

En stor andel av respondentene jeg fikk tak i innen RKB ville avlyse kun dager før intervjuet på grunn av tidsrelaterte problemer. Dette viser en stor forskjell på de frivillige ved hver organisasjon, da disse problemene ikke oppstod ved intervju med Atlantis-deltakere. Jeg fant dette veldig overraskende, da jeg på forhånd antok at det skulle være mye lettere å få tak i RKB-frivillige. Dette fordi de alle var samlet her i Bergen og fordi jeg hadde god støtte og hjelp fra RKB¹³. Jeg antok at Atlantis-frivillige var spredd rundt i hele Norge ettersom organisasjonen har *ett* hovedkontor for hele landet.

Frivillig ved RKB virket derimot mer overrasket over hvor interessant hun fant diskusjonene i etterkant, og ikke i forkant av intervjuet:

RK.fri M: ”Nei, ikke jeg heller, det var veldig spennende å snakke om disse tingene, jeg har lissom aldri tenkt så mye over det før” (2012:24).

Diskusjonene som oppstod blant respondentene vakte engasjement, latter og ivrighet rundt temaer som respondentene ikke før hadde tenkt over. Dette er, ifølge Smithson (2008) en vanlig holdning å finne blant respondenter i fokusgrupper:

¹³ Se tabell 1 i kapittel 3 for antall frivillige i hver organisasjon

“Focus groups are not simply a means of eliciting knowledge from participants, but are often reported to be quite creative experiences for the participants themselves (Madriz 2000, Brannen 2004). People can use the context to become particularly reflective, exploring themselves and their relationships in tentative and thoughtful ways. Groups can become a space for participants to discover new things about their condition or organisation, or to make contact with other people with similar experiences” (Smithson 2008:362)

6.2.2. Superfrivillige

En annen grunn til nedprioritering av intervju blant RKB-frivillige, kan være tidsklemmen røde korsere befinner seg i. Aars et al. (2011) mener dette er typisk for unge frivillige i dag, at de tar på seg mange verv i flere organisasjoner og fungerer som *superfrivillige*. Det er færre av de som kun er frivillige ved én organisasjon eller kun har ett verv. Ettersom voluntourism er en tidsbegrenset reise, vil ikke frivillig arbeid være en del av den daglige tidsklemmen til Atlantis-deltakere. Under kan en se de frivilliges oppfatning av tidsklemme i forhold til frivillighet.

Tabell 25 Tidsklemmen ift frivillighet diskutert av Røde Kors-deltakere

Røde Kors Bergen
<p>L: ”I er i hvert fall en av dei som syns det er best å ha full timeplan og i like det å kunne springe fra en ting til en anna. I syns det er kjempegøy” (2012:5).</p> <p>N: ”(...) For det e viktig òg at det ikkje blir for mye. Men du har sikkert endå meir (å gjøre) så..”</p> <p>O: ”Ja, altså, det e alltid noke som skjer uansett rundt meg da. Sånn om eg kanskje ikkje gjør noke for Røde Kors så har eg alltid NFU eller så e eg på jobb og.. så e det skule.. Alltid ett eller annet.”</p> <p>N: ”Eg òg e veldig opptatt, så..” (Respondenter 2012:10).</p>

Tabell 26 Tidsklemmen ift frivillighet diskutert av Atlantis-deltakere

Atlantis
<p>B: ”Jeg har tenkt veldig mye på å gjøre sånne ting, men jeg har ikke kommet så langt så jeg har fått gjort det enda. Men jeg har veldig lyst ti å jobbe på asylmottaket eller besøksvenn eller noe sånt da. Men det som er problemet er at når man er student eller man jobber eller hva som helst og man har en travel hverdag, så syns jeg at det blir, det blir feil når du blir så travel at det frivillige arbeidet du gjør blir en byrde, at du lissom ender opp hver uke og blir sånn: ånei, nå er jeg dritsliten, jeg har masse jeg skal gjøre også <i>må</i> jeg gå og besøke den jævla besøksvennen, lissom. (...) det gjerne sånn at man må binde seg for et år..” (2012:10).</p> <p>C: ”æ e jo fortsatt frivillig i nærmiljøet mitt. Så det var jo en helt anna opplevelse å være frivillig og dra ut, og det som er, er at det går på bekostning når du studerer også har du en lønna deltidsjobb også e du frivillig, men det æ oppleve e jo at det er jo studian som lid litt under alle engasjementene dine. (...) Men samtidig så må jeg si det positive av å være veldig travel er det at man blir veldig effektiv òg” (2012:10).</p>

Frivillig ved RKB anser en full timeplan som utfordrende på en positiv måte, og respondent C fra Atlantis, som også er frivillig lokalt, mener at dette gjør henne meget effektiv på flere områder. Respondent B fra Atlantis derimot, synes at frivillighet *på fast basis* ikke gir det samme tilbake som når en gjør det i en kortere og mer intensiv periode som voluntourist. Hun er redd for å tre inn i denne rollen, for eksempel ved Røde Kors, fordi hun ikke vil at det frivillige arbeidet skal bli en ”byrde”. Som tidligere nevnt, forteller ansatt ved RKB (2012) at selv om studentene er de mest frivillige, er det også de som melder seg av og på hyppigst. Jeg tror denne redselen respondent B uttrykker, at arbeidet utvikles til å bli en negativ byrde, kan være en av hovedgrunnene til denne trenden blant unge frivillige. Dette på grunn av tidsklemmen de har satt seg i. Det var ingen stor forskjell på frivillige ved organisasjonene når det gjaldt hvem som hadde vært mest frivillige gjennom livet, i.e. det Aars et al. (2011) kaller superdeltakere, men heller en forskjell på deres daglige tidsklemme. RKB-frivillige uttrykket ofte at de hadde en meget travel hverdag, mens Atlantis-frivillige sa de kunne møte til intervju når som helst. Deltakere ved Atlantis ønsket ikke å ha en så full timeplan at arbeidet de gjorde ble et ork istedenfor en glede.

6.3. Som en del av organisasjonen eller helt på egenhånd?

Som vist i kapittel 3 har RKB en strengere rekrutteringsprosess enn Atlantis. Sistnevntes kontakt til den frivillige kan være rent elektronisk dersom det er ønskelig, og i tillegg har organisasjonen, i all hovedsak, kontakt med den frivillige før avreise, og etter hjemreise. Dette er med mindre det skulle oppstå store problemer der de må gripe inn i selve reisen. Hva gjør dette opplegget med de frivilliges forhold til organisasjonene? Som Sivesind et al. (2010) nevner er de unge voksnes holdning til den frivillige organisasjonen *mer avvikende*, i.e. mindre bindende, nå enn den var før. Betyr dette at de frivillige ønsker å selv definere sitt forhold til organisasjonen etter behov?

A.fri B: ”Den (organisasjonen) bør være tilgjengelig når man ønsker det, på en måte. Men jeg syns egentlig at hovedjobben til Atlantis slutter når du drar” (2012:27).

Dette forteller frivillig fra Atlantis etter å ha vært frivillig i Ecuador, langt unna organisasjonens hovedkontor. For respondent F derimot (sitert i forrige kapittel) som ble syk og ikke fikk hjelp til å finne riktig sykehus og lignende, var mangelen på den norske organisasjonens hjelp og tilstedeværelse et problem. For deltakere ved Atlantis ser det derfor ut som at de bare ønsker Atlantis som en sikkerhet dersom det skulle oppstå noe uforventet. I all hovedsak trenger de ikke organisasjonen når de først har kommet seg ned dit, fordi de ønsker å gjøre ting på egenhånd. Ved RKB derimot snakker de frivillige om organisasjonens tilstedeværelse og ivaretagelse av de frivillige som en stor del av deres oppgave:

RK.fri O: ”Men i en frivillig organisasjon så tror ej det e ekstra viktig (å ta vare på sine deltakere). For der, altså, det e nokke med da at når du skal skapa et godt miljø i lokalmiljøet så må du ha et godt miljø i den frivillige organisasjonen òg. Det nytta ikkje hvis ikkje. Eg kan ikkje forestilla meg en organisasjon, en frivillig organisasjon som ikkje tar godt vare på sine frivillige” (2012:10).

Respondent O fra RKB anser med dette en frivillig organisasjon som hovedansvarlig for at den frivillige ikke bare finner frem, men har det fint i sitt arbeid. I sitatet under beskriver en frivillige fra Atlantis hvordan det kan være vanskelig at organisasjonen er

så langt borte, og at viktig informasjon kan bli glemt eller gå tapt på grunn av geografiske forskjeller, språkvansker og samarbeid med flere organisasjoner:

A.fri J: ”Ja, jeg fikk ikke reise.. jeg var forberedt på å reise vest i den store staden jeg skulle til (...), også ankommer jeg hotellet også prøver jeg å få tak i den guiden som skulle være der også.. sier alle at de skal til et sted som jeg aldri hadde hørt om, og jeg prøver lissom å finne ut hvor er gruppa mi liksom. Jeg var jo helt lost, jeg hadde akkurat landa og var helt lissom, forskremt. Og det var lissom ingen som skulle dit jeg skulle. Også prøver jeg å snakke med han guiden, og han var så dårlig i engelsk, litt sånn indisk engelsk, og til slutt så klarer jeg å skjønne det at han hadde jo navnet mitt på lista og det viste seg at jeg skulle dit jeg òg da, for den andre leieren var stengt (...) og dem hadde fortalt det til de andre norske som var der, det fant jeg ut litt senere, men det var en sånn ting, en svikt da. For jeg var jo veldig forberedt på å dra dit på en måte og familien min visste at jeg skulle dit. Også bare plutselig så skal jeg et annet sted. Og jeg syns det var veldig unødvendig på en måte, og dem visste om det før jeg sendte mail og sa at det var på en måte.. ja.. jeg var jo ikke, det ble jo ikke et problem etter hvert, jeg hadde det jo helt fint, men det var lissom det å komme ned dit og ikke vite kor du skal da..” (2012:12).

Det kreves noe annet fra Atlantis når frivillighetsoppdraget deltakerne blir sendt ut på er døgndekkende og svært annerledes fra noe de har gjort før. Som i denne situasjonen kan ting endre seg underveis, og deltakerne må flyttes på av ulike årsaker. Når denne informasjonen skal videreformidles gjennom flere ledd, er det større sannsynlighet for at den ikke når frem til alle. Atlantis er hovedansvarlig for de frivillige, men når den frivillige har reist ut, er det den lokale organisasjonen som skal kontaktes ved mindre problemer. Dersom det oppstår språkproblemer eller kulturforskjeller som påvirker deres kommunikasjon vil Atlantis være neste steg. De tilbyr nødnummer og epost hvor de kan kontaktes, men har fortsatt begrenset innflytelse når de befinner seg på andre siden av jorden.

6.4. Tilnærming til arbeidet

RKB og Atlantis har ulike ståsted når det gjelder hvor mye en frivillig skal settes inn i arbeidet før de ankommer et prosjekt. RKB har, som nevnt tidligere, strenge regler om at den frivillige skal kurses i Røde Kors' etiske retningslinjer, og ha en individuell samtale med en av de overordnede ved prosjektet om hvordan de skal forholde seg til arbeidet før de begynner. Atlantis tilbyr de frivillige informasjonsmøter og informasjonsskriv som skal forberede dem på kulturen de møter og hvilke situasjoner

andre nordmenn tidligere har funnet vanskelig, og hvordan takle dem. Allikevel oppmuntrer de frivillige til å takle de fleste situasjoner på egen hånd, noe som går hånd i hånd med deres fokus på selvutvikling. Spørsmålet jeg vil stille ut i fra dette er om forholdet til arbeidet varierer på grunn av organisasjonens ulike introduksjonsmetoder.

Det kan være vanskelig for en ung frivillig å vite hva slags arbeid de har i vente, og hvordan en skal kunne være til hjelp og ikke til ”bry”. Dette gjelder særlig når en møter en ny kultur. Ikke minst er det en utfordring, også for de som skal ta imot de frivillige, å vite hvordan de skal presentere sin institusjon uten å føle eventuell skam over noe de vet er mindre materielt anlagt enn det de frivillige er vant med hjemmefra. Selv om barnehjem som får frivillige arbeidere er fattigere og har færre midler enn eksempelvis norske barnehjem, kan det være en stolthet i arbeidet og det de klarer seg med, som gjør at de ikke viser institusjonens sanne ansikt når de frivillige, vestlige arbeiderne kommer:

A.fri G: ”Men de frivillige har fri i helgene.. Og det var eh.. noen ganger så reiste vi, men den måneden jeg kom tilbake i 2009, så hadde vi ikke, da gjorde vi ikke det, og da kom vi opp der på lørdagene og søndagene og det var lissom helt forferdelig. Det var helt forferdelig å se på hvordan de hadde det, for det var ingen som tok de opp eller bytta på de eller som gav de mat. Det var bare sånn tusen barn som skrek og som var kjempemøkkete. Så da eh.. da ser man lissom hvordan det egentlig er da. For når vi kom så var det litt sånn.. hvis de vet at det kommer noen på besøk, så tar de på alle de fineste klærne og så legger de ut leker. Til sponsorer og sånn. Også var det bare sånn, hva skjer? Alle har på seg ballkjoler, hvor kommer de fra lissom? Eh, så det var litt sånn, det var fint å se hvordan det egentlig var, selv om det var.. de ville jo egentlig ikke at vi skulle komme da. For da var det lissom litt sånn.. det var lissom.. det skulle ikke vi se. Men det var det som lissom var viktigst å se, tror jeg” (2012:26).

Respondent G mener at det er viktig å få et inntrykk av *virkeligheten*, som ikke blir vist til de frivillige i deres normale arbeidstid. Slik kan de få et inntrykk av hva de kan hjelpe til med og hvor ille tilstandene faktisk er. Dette viser at Atlantis har en løsere tilknytning til selve arbeidsstedet enn frivillige fra RKB har. Jeg tror dette er påvirket av at man som frivillig gjennom Atlantis er knyttet til flere enkeltorganisasjoner, og derfor også mindre knyttet til hver organisasjon. RKB-frivillig mener de frivillige i volutourism kun skrapet på overflaten av virkeligheten de befinner seg i:

RK.fri M: ”Ja, menne det (voluntourism) er jo veldig flott, det er det jo absolutt, men jeg tror ikke de kommer inn i, sånn helt inn i realiteten sånn som det egentlig er, den som finner sted da.. veldig ofte gjennom disse programmene” (2012:17).

Forholdene en Atlantis-deltaker befinner seg i vil selvsagt være svært ulik de som RKB tilbyr i Norge. Selv om røde korsere arbeider med både norske og utenlandske lokalt, er institusjonene og menneskene en del av det vi allerede er vant med. For en deltaker gjennom Atlantis som ikke har reist noe særlig i det område hun/han besøker, vil kulturen og måten ting gjøres på være ganske nytt, og kanskje i strid med forventningene.

Under ser vi at en deltaker ved Atlantis følte seg adskilt fra den virkeligheten hun kom for å bli kjent med. For henne ble reisen som voluntourist en kommersiell utflukt:

A.fri. H: ”Ja, jeg syns bare det at lissom.. eh, for jeg har snakka med folk som ikke har reist med en organisasjon da som har på en måte tatt direkte kontakt med det stedet der de vil da, eh, og det å reise gjennom en organisasjon det blir så, det blir jo veldig kommersielt, det blir jo veldig sånn at man skal ha, det er veldig mye sånn ”åh, kom og lær språket på denne stranden også kan du bo på dette stedet”.. altså det er veldig sånn, det blir jo veldig.. altså jeg føler at.. vi bodde jo i en leir, men jeg følte nesten at vi bodde på et hotell lissom, når det ble sånn: ”ja, de hvitingene som bor der, de har skikkelig stort hus, med flere etasjer og..” det er lissom sånn, altså jeg trodde jeg skulle bo i en slum, og det gjorde jeg ikke. Så jeg hadde det veldig bra, men det var litt sånn.. åsså var det sånn at vi var sånn der to timer var vi på skolen for eksempel, også kom vi og spiste lunsj, også var det to timer og det var det. Så det var lissom, en hel dag da, så følte jeg jo lissom, altså jeg hadde det jo kjempebra, jeg koste meg veldig, men jeg tror kanskje at hvis man på en måte reiser, eller hvis man kanskje reiser utenom en organisasjon så er det kanskje ikke så lagt opp til turisme, altså så turistifisert, altså lagt opp til våre ønsker da, men at, sånn er dagene lissom” (2012:5-6).

Når voluntourism går *for* langt fra frivillighet og altfor nært turisme, følte denne respondenten at det ble feil i forhold til hennes egne ønsker. Dette viser hvordan opplegget, for hennes del, var altfor nært Wearings beskrivelse av voluntourism, i.e. turisme som er gjort til noe mer, istedenfor å være en utvidelse av frivillighet, definisjonen Hustinx tilbyr oss.

6.5. Konklusjon

Voluntourism-organisasjonene profilerer seg svært annerledes fra andre klassiske frivillige organisasjoner, men også annerledes fra et typisk reisebyrå. Wearing (2001) og Hustinx (2011) har hver sine ideer om hvor voluntourism har sitt opphav – turisme eller frivillighet. Mine respondenter er under den oppfatning at voluntourism bør være mer basert på frivillighet enn det er på turisme, men at dette ikke alltid er tilfelle.

Begreper *biografisk* versus *hverdagslig opplevelse* har vært brukt for å utforske materialet i forhold til tidsbruk. Atlantis tilbyr en *one-off* hvor man deltar i én spesifisert, kort periode av livet. RKB tilbyr en deltakelse som trer inn i dagliglivet. Gjennom disse begrepene har jeg kunnet se diskusjonene fra en annen vinkel og funnet interessante tema som ellers ikke hadde vært like tydelige i seg selv. *Tidsklemmen* er blant temaer som har blitt drøftet gjennom disse begrepene.

De to arenaene for frivillighet diskutert i denne oppgaven, virker å kunne leve side om side. Selv om de tilbyr frivillig arbeid, har de også hvert sitt sett av spesifikasjoner innen arbeidet som tiltrekker to ulike typer mennesker med like holdninger til frivillig arbeid. Det er en økning av voluntourism-organisasjoner i Norge. Etter Atlantis startet opp i 1987 har de fått to store konkurrenter med samme formål. Om dette er en trend som varer eller vil bli byttet ut til fordel for nye populære tilbud i fremtiden er uvisst.

Voluntourism er et nytt og ettertraktet tilbud som engasjerer reiselysten ungdom, men disse har samme mål med det frivillige arbeidet som deltakere ved RKB. De frivillige ser ut til å ha mer til felles enn organisasjonene. De er imidlertid en forskjellig i hvilken grad de ønsker å være knyttet til organisasjonen.

7 Avslutning og oppsummering

Introduksjon

I denne studien har jeg sett nærmere på to ulike arenaer for norsk frivillighet, ved å gjøre en kvalitativ, komparativ case-studie. Klassisk og nyere frivillighet blir i oppgaven representert av de to organisasjonene Røde Kors Bergen og Atlantis Utveksling, hvis ansatte og frivillige er benyttet som hovedkilder for datamaterialet. Jeg ønsket å utforske organisasjonens forhold til sine frivillige, og hvordan dette påvirker de frivilliges identifikasjon med organisasjonen. Ut i fra dette ville jeg utforske om den nyere arenaen for frivillighet fremstod som en trussel for den klassiske, eller om den baserte seg på en *ny* gruppe frivillige som var i ferd med å vokse frem.

Det er i denne oppgaven hovedsakelig referert til to tilnærminger til forholdet mellom de to arenaene: Hunstix (2010/2011) mener de frivillige organisasjonene har gitt sine deltakere for stort spillerom, men også mer ansvar. For å holde engasjementet oppe har de også tilbudt *tilleggsprodukter* til frivillighet. Wearing (2001) er uenig, og ser på voluntourism som en utvidelse av *turisme*, ikke av frivillighet. Ut ifra disse perspektivene kan man forvente at de frivillige innen hver organisasjon er svært ulike, med forskjellige mål og holdninger til arbeidet. Det viser seg derimot å være både likheter og forskjeller mellom de frivillige, men de følger ikke de linjene som har vært skissert. I følgende avsnitt ønsker vil jeg presentere funn fra hver analyse, og antyde områder for videre forskning.

7.1. Oppsummering

Jeg startet denne studien ved å nevne de to arenaene for frivillighet som case, som interesserte meg på bakgrunn av mine egne opplevelser ved hver av dem. Målet var å komme frem til om man kunne oppnå samme erfaring som frivillig arbeider ved hver organisasjon tross deres grunnleggende ulikheter. Og hva ønsker de frivillige å oppnå i forhold til hva organisasjonene ønsker å tilby?

Ved første øyekast er organisasjonene ute etter hver sin type deltakere i sine programmer. Den ene ønsker hjelpelystne individer som ønsker å gi noe tilbake, den andre de reiselystne som ønsker lære. Dette er i hvert fall hva nettsidene deres viser til. Ved å se nærmere på de frivillige derimot, ser det ut til at deres holdning til frivillighet og mål for sitt arbeide i stor grad ligner hverandre. At Atlantis ikke bedriver bistand, men utveksling, skinner ikke igjennom hos de frivillige i like stor grad som hos organisasjonen. Deres holdning til arbeidet de utfører ligner engasjementet funnet hos RKB-frivillige.

RKB er opptatt av de frivilliges identifikasjon med organisasjonen, og viser dette ved å kurse sine frivillige, og gjøre dem om til "røde korsere". Gjennom sosiale arrangementer og møter gir de deres frivillige muligheten til å tilnærme seg organisasjonen på flere plan. Atlantis er én av flere organisasjoner som står til ansvar for den frivillige som reiser ut. Å utvikle et forhold til *flere* organisasjoner istedenfor én, forårsaker at båndet den frivillige knytter med organisasjonen blir svakere. På en annen side gir det den frivillige muligheten til å skape sin egen identitet med arbeidet de utfører; istedenfor å se seg selv som en del av organisasjonen, betegner de frivillige seg ofte som en representant fra landet de kommer fra, Norge.

Om deltakeren deltok i frivillig arbeid som en del av hverdagserfaring eller en biografisk opplevelse, hadde mye å si for hvordan de ellers disponerte sin tid. Det viste seg at frivillige ved RKB ønsket en tettere timeplan i hverdagen, mens deltakere ved Atlantis ikke ønsket å påta seg et ukentlig verv på uspesifisert tid, men foretrakk å gjennomføre det frivillige arbeidet i en begrenset tidsperiode. Frivillige ved Atlantis fryktet at arbeidet ville utvikle seg til å bli en byrde og ikke en glede hvis de måtte inkludere det inn i hverdagen.

Da Røde Kors opplever de samme deltaker-tallene nå som tidligere, ser det ikke ut til at de frivillige har skiftet sin interesse over til Atlantis, som en ny arena for frivillighet, men at det er en ny gruppe Atlantis (og andre organisasjoner innen denne arenaen), har klart å engasjere. Noe som ser ut til å ha sprunget frem blant begge gruppene derimot, er ønsket om å engasjere seg innen flere områder samtidig. Frivillige ved RKB tar på seg flere verv per person enn tidligere, og deltakere ved

Atlantis ønsker å være turist og frivillig samtidig, i.e. en *voluntourist*. Organisasjonene tilrettelegger i forskjellig grad for sine deltakere. RKB tilbyr de frivillige tilhørighet, Atlantis tilbyr selvstendighet.

7.2. Videre forskning

Dette er en liten og avgrenset studie som ikke trekker store konklusjoner om frivillighet, men det jeg finner mest interessant er at det ikke er store forskjeller mellom de frivillige selv om det er det mellom organisasjonene. En videreutvikling av denne studien kunne være å inkludere deltagende observasjon som en del av mitt forskningsprosjekt.

Med utgangspunkt i en liten og avgrenset casestudie hvor jeg har hatt begrenset rådighet til tid og ressurser, ser jeg ting som kunne vært gjort dersom det var tid til rådighet, deriblant former for deltagende observasjon. I dette prosjektet har de frivilliges *uttalelser* om hva de ønsker å få ut av sin deltagelse, eller hva de har fått ut av sin deltagelse i en frivillig organisasjon blitt analysert, mens et supplement av deltagende observasjon vil kunne gi innblikk i hva de *faktisk* gjør som frivillige, og hva de savner og/eller anser som positivt med selve oppholdet. Det ville vært fruktbart å utvide antall case både innen antall frivillige og type av frivillige organisasjoner. På den måten ville jeg fått et bredere overblikk over variasjon og likheter på sentrale elementer.

Bibliografi

- Alver, Bente Gullveig og Ørjar Øyen (1997) *Forskningsetikk i Forskningshverdag* Tano Aschehoug
- Blaikie, Norman (2009) *Designing Social Research* Polity Press
- Brannen, Julia (2008) *The SAGE Handbook of Social Research Methods* SAGE Publications
- Brannen, Julia og Ann Nilsen (2011) *Comparative Biographies in Case-based Cross-national Research: Methodological Considerations* SAGE Publications
- Dunne, Ciarán (2010) *The Place of the Literature Review in Grounded Theory Research* Routledge
- Glaser, Barney G. og Anselm L. Strauss (1967) *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research* International and Pan-American Copy-right Conventions.
- Gomm, Roger, Martyn Hammersley og Peter Foster (2000) *Case Study Method* SAGE Publications
- Grønmo, Sigmund (1997) *Samfunnsvitenskaplige Metoder* Fagbokforlaget
- Hustinx, Lesley, Femida Handy og Ram A. Cnaan (2010) *Volunteering I*: Taylor R. (Eds.), *Third Sector Research* (s. 73 – 89). New York: Springer.
- Hustinx, Lesley (2010) *I Quit, Therefore I Am? Volunteer Turnover and the Politics of Self-Actualization* Katholieke Universiteit Leuven. SAGE Publications
- Hustinx, Lesley og Lucas C. P. M. Meijs (2011) *Re-embedding volunteering: in the search of a new collective ground* The Policy Press
- Libell, Henrik Pryser og Thomas Haugersveen *Dugnadsupermakten(e)* (2012) Aftenposten Innsikt nr 09/Oktober
- Lorentzen, Per Selle og Dag Wollebæk (2002) *The Voluntary Sector in Norway; Compositions, Changes and Causes* Institutt for Samfunnsforskning
- Lyons, Kevin D. og Stephen Wearing (2008) *Journeys of Discovery in Volunteer Tourism: International Case Study Perspectives* CABI Publishing
- Morse, Janice. M. og Peggy Anne Field (1995) *Qualitative research methods for health professionals* SAGE Publications
- Mowforth, Martin og Ian Munt (1998) *Tourism and Sustainability; New tourism in the Third World* Routledge London and New York

- Nicolaysen, Bente (2007) *Giving, Rendering, Receiving* University of Bergen
- Patton, Michael Quinn (1980) *Qualitative evaluation methods* SAGE Publications
- Putnam, Robert D (2000) *Bowling Alone* Simon & Schuster Paperbacks
- Shrum, L. J. (2008) *The Psychology of Entertainment Media – Blurring the lines between entertainment and Persuasion* Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers
- Silverman, David (2011) *Interpreting Qualitative Data* SAGE Publications
- Sivesind, Karl Henrik og Wollebæk, Dag (2010) *Fra folkebevegelse til filantropi?* Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor
- Sivesind, Karl Henrik, Håkon Smithson, Janet (2008) *Focus Groups I*: Alasuutari, Pertti, Leonard Bickman og Julia Taylor, Rebecca Frances (2005) *Rethinking Voluntary Work; Configurations of Class, Gender and Career* University of Essex
- Thagaard, Tove (2009) *Systematikk og Innlevelse – en innføring i kvalitativ metode* 3. Utgave. Fagbokforlaget
- Wearing, Stephen (2001) *Volunteer Tourism: Experiences That Make a Difference* CABI Publishing.
- Aars, Jacob, Åsta Dyrnes Nordø, Dag Wollebæk og Dag Arne Christensen (2011) *Ung Frivillighet i Norge; Endring og kontinuitet i unges frivillige engasjement 1998 – 2009* Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Bergen/Oslo

Nettsider

Atlantis.no *Frivillig Arbeid i Ghana* Funnet 06.12.12:
http://www.atlantis.no/utveksling/frivillig_arbeid/ghana/

Blumer, Herbert (1954) *What is wrong with social theory?* University of California
Funnet: 30.04.13 http://www.brocku.ca/MeadProject/Blumer/Blumer_1954.html

Frivillighet Norge (2012) *Hva er en Frivillig Organisasjon?* Funnet 06.11.12
http://www.frivillighetnorge.no/Hva+er+en+frivillig+organisasjon%3F.b7C_wlfWWG.ips

Mustonen, Pekka (2006) *Volunteer Tourism: Postmodern Pilgrimage?* Journal of
Tourism and Cultural Change, 3:3, 160-177 Funnet 11.04.13:
<http://dx.doi.org/10.1080/14766820608668493>

Papi, Daniela (2012) *What's Wrong With Volunteer Travel?* TED Talks Oxbridge 15.
august. Funnet 02.11.12
http://www.youtube.com/watch?v=IvOSiM6UKGk&feature=player_embedded

Papi, Daniela (2012) *Things I've Learned* Funnet: 20.10.12
<http://lessonsilearned.org/about/> Rodekors.no (2012) *Om Bergen Røde Kors* Funnet
09.01.13

http://lokal.rodekors.no/Distrikt_hjemmesider/Hordaland_Rode_Kors/LoF/Bergen_Rode_Kors/Om_Bergen_Rode_Kors/

Salamon, Lester M., S. Wojciech Sokolowski og Megan A. Haddock (2011)
Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, and a Roadmap to the Future Annals of Public and Cooperative Economics, Vol. 82,
nr. 3, s. 217-252 Funnet 22.10.12: <http://ssrn.com/abstract=1917156>

Sokolowski, Wojciech, Lester Salamon og Helen Tice (2012) Utdrag fra: *Putting Volunteering on the Economic Map of the World: A Report on the Johns Hopkins / International Labour Organization Volunteer Measurement Project*. Johns Hopkins University.
Funnet 21.10.12:
http://c.ymcdn.com/sites/www.istr.org/resource/resmgr/abstracts_-_barcelona2/haddock.megan.pdf

Statistisk Sentralbyrå ssb.no (2012) *Utdanningsstatistikk* Funnet 25.02.13:
<http://www.ssb.no/utuvh/>

Tomazos, Konstantinos (2010) *Volunteer tourism – an ambiguous marketing*

phenomenon Innovative Marketing, Volume 6, Issue 4. Funnet 04.02.13.
http://businessperspectives.org/journals_free/im/2010/im_en_2010_4_Tomazos.pdf

Vsointernational.org (2012) (Voluntary Service Overseas) *What you'll need* Funnet
 11.01.13 <http://www.vsointernational.org/volunteer/what-you-need/index.asp#0>

Volunteer form (2013) Forsidebilde Funnet 07.05.13: <http://wilkespto.org/volunteer/>

Voluntourism.org (2013) *Voluntourism Defined* Funnet: 31.03.13
<http://www.voluntourism.org>

Ward, Lucy (2007) *You're better off backpacking - VSO warns about perils of 'voluntourism'* The Guardian tirsdag 14. August 2007. Funnet 27.11.12
<http://www.guardian.co.uk/uk/2007/aug/14/students.charitablegiving>

Wilson, John og Marc Musick (1997) *Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work* American Sociological Review Vol. 62 (Oktober: 694–713)
 Funnet 02.11.12
<http://cfd153.cfdynamics.com/images/members/docs/pdf/featured/wilson.pdf>

Aagesen, Una Cecilie. *Leksehjelp* Rodekors.no Funnet 06.12.12:
<http://www.rodekors.no/vart-arbeid/omsorg/oppvekst/leksehjelp/>

Vedlegg – intervjuguider og informasjonsskriv

Intervjuguide til individuelle intervjuer (nøkkelpersoner fra Atlantis/Røde Kors)

1. Informere respondent:

(...)

2. Oppvarmnings-/introduksjonsspørsmål:

- Hva er din stilling i organisasjonen?
- Hvor kommer du fra?
- Har du selv vært frivillig?
- Hvor lenge har du vært ansatt hos Røde Kors/Atlantis?
- Hva var din stilling tidligere/tidligere yrkeserfaring?
- Møter du/har du kontakt med frivillige i din hverdag?

3. Hovedspørsmål 1: Organisasjonens mål

- Hvem kan bli frivillige ved Røde Kors/Atlantis?
- Hvordan finner dere nye frivillige og hvilke midler brukes?
- Tror du alle kan finne frivillig arbeid som passer til dem innen deres organisasjon?
- Hva ønsker dere for deres frivillige?
- Hvordan ønsker dere at de skal oppleve å være frivillige hos dere?
- Kan det bli for mange frivillige?
- Trenger man kompetanse for å kunne være frivillig?
- Det sies at antallet unge i frivillige organisasjoner går ned. Hva tror du er årsakene til dette? Hva tror du organisasjonen kan gjøre for å trekke til seg flere unge voksne?
- Er frivillige organisasjoner nødt til å endres med årene for å opprettholdes og være populære blant unge?

4. Hovedspørsmål 2: Personlige synspunkter

- Har din holdning til frivillighet endret seg etter du ble ansatt her?
- Hva slags tilbakemeldinger får dere fra de frivillige? (Positive og negative)
- Noen mener at organisasjonen bør tilpasse seg de frivillige, hva tenker du om dette? På hvilken måte ville du anbefale å gjøre dette?

5. Avslutningsspørsmål:

- Hvordan tror du fremtiden vil påvirke de frivilliges innsats og tror du det vil bli behov for mer eller mindre frivillighet som årene går?
- Har du noe annet du kunne tenke deg å legge til samtalen, en episode eller hendelse?
- Det er et nytt studieår med nye muligheter, tror du det blir et godt år for frivillig innsats blant unge voksne?

Intervjuguide for gruppeintervjuer (to grupper fra Atlantis, to fra Røde Kors)

1. Informere respondent:
(...)

2. Oppvarmnings-/introduksjonsspørsmål:

- Kan dere først, etter tur, fortelle meg hvor gamle dere er, hva slags frivillig arbeid dere var/er med på og hva tidsperioden for det frivillige arbeidet er/var
- Hva var deres egne motivasjon for å være frivillige?
- Hva tror dere kan være generell motivasjon for frivillig arbeid?

3. Hovedspørsmål 1: Frivillighet i seg selv

- Ta en runde på: Kan dere si noe om hva dere tenker rundt ordet frivillighet eller termen frivillig arbeid?
- Det finnes mange typer frivillig arbeid: hva tenker dere om de forskjellige typer frivillige arbeid, kan vi ta en kort diskusjon rundt dette?
- Unge voksne som dere selv har ofte studier og/eller jobb, hvorfor tar folk på seg frivillig arbeid i denne livsfasen?

4. Hovedspørsmål 2: Forholdet med organisasjonen

- Hvorfor valgte dere nettopp denne organisasjonen? (Tilfeldigheter, plan?)
 - Hva visste dere om det på forhånd? (Undersøkt?)
- "Noen mener det er viktig at organisasjonen tar vare på den frivillige" Hva tenker dere om dette?
- Tror dere frivillig arbeid generelt var annerledes for 10 – 20 år siden?
 - Hvordan?
- Det sies at antall unge i frivillig arbeid går ned, hva slags årsaker tror dere ligger bak dette?
 - Hva tror dere må endres for at flere skal delta?
- Det er ulike typer frivillige organisasjoner, hva er deres tanker rundt dette?
 - Hvilke vet dere om?
 - Hvilke av disse kunne dere tenke dere å jobbe for?
 - Hvorfor?
 - Hva med de livssynsbaserte?
- Må organisasjonene fornye seg for at unge voksne skal melde seg?
 - Hvordan da?
- Er det viktig at de frivillige får en slags ros/belønning for frivillig arbeid?
 - Hva skulle det være og fra hvem?
- Hvordan opplevde dere å være frivillige?
 - Positive erfaringer og negative erfaringer (Enighet/Uenighet rundt dette)

5. Avslutningsspørsmål:

- Er det noe vi ikke har vært inne på som noe av dere kunne tenke dere å kommentere eller vil at vi skal diskutere?

Jeg søker respondenter til gruppeintervju for masteroppgave

Hei!

Mitt navn er Ingrid Marie og jeg er sisteårsstudent på masterprogram i sosiologi ved Universitetet i Bergen. Min masteroppgave omhandler frivilliges holdninger til arbeidet de gjør/har gjort, og jeg skal i samarbeid med Atlantis og Røde Kors Bergen gjennomføre flere gruppeintervjuer med deres tidligere eller nåværende frivillige.

Jeg kontakter deg fordi jeg lurer på om du kunne tenke deg å stille opp til et slikt intervju. Som sagt vil det være i en gruppe for å kunne høre de frivilliges samtale om opplevelsen av arbeidet de gjør eller har gjort. Intervjuet vil vare i underkant av en time og bestå av diskusjoner, egne opplevelser og synspunkter. Alt vil selvsagt være helt anonymt.

Jeg vil ta i bruk lydopptak i gruppeintervjuet som vil bli slettet når oppgaven er ferdig (våren 2013). Det er viktig at du som informant vet at du kan trekke deg når som helst i intervjuet uten å måtte begrunne dette videre. Alt som er blitt sagt vil da bli slettet. Ønsker du å delta kan du skrive under på samtykkeerklæringen som ligger vedlagt. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

De eneste kriteriene er at du må være mellom 18 og 30 år (da jeg ser på frillighet blant unge voksne) og at du har mulighet til å stille til intervju i Oslo eller Bergen i løpet av høsten. Dato for intervju kan vi som gruppe finne i fellesskap.

Jeg blir utrolig glad dersom du stiller opp på dette og gir forskningen rundt frivillighet nye aspekter basert på nettopp dine opplevelser.

Med vennlig hilsen,

Ingrid Marie Andersen.

Samtykkeerklæring: Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Signatur

Telefonnummer